

# Die Beziehung(-squalität) in Mentoring- und Patenschaftsprogrammen in Theorie und Praxis

Methoden & Ergebnisse einer trägerübergreifenden  
Wirkungsmessung mit Anwendungsempfehlungen  
aus dem Projekt „Wirkung Hoch Drei“



„Das war die schönste Aktivität, die wir bisher gemacht haben.“

— Ein Mentee nach dem Workshop (13 Jahre)

„Der trägerübergreifende Ansatz von ‚Wirkung Hoch Drei‘ und der Anspruch, wissenschaftliche Methoden in partizipative Wirkungsmessung mit Kindern und Jugendlichen zu tragen, überzeugten uns von Beginn an. Ich bin überzeugt, dass das Projekt neben neuen Erkenntnissen, Bestätigung und Vertiefung zum Ansatz nun für Bereicherung und Inspiration in der Akteurslandschaft des sozialen Mentorings sorgen wird. Wir danken allen Beteiligten für ihren Einsatz!“

— Ute Volz, geschäftsführende Vorstandin des Eleven e.V.

„Das ist ein super Format. Wir nutzen den Workshop seitdem, um unsere jährliche Evaluation zu machen. Ich kann es sehr empfehlen.“

„Die Workshops sind eine tolle Möglichkeit für die Tandems über ihre Beziehung zu reflektieren und wir Koordinator\*innen erhalten interessante Daten für die Wirkungsmessung.“

— Zwei Koordinator:innen, die mit ihrem Programm an den Workshops teilgenommen haben

„Vielen Dank für das heutige Treffen! Ich empfand es als äußerst erfolgreich und habe einige Erkenntnisse mitgenommen, insbesondere dass es nicht unbedingt entscheidend ist, bei dem Matching so stark auf gemeinsame Interessen zu achten. Die Fragebögen, die an Mentees, Mentor:innen und Eltern gerichtet sind, bieten wertvolle Einblicke. Das Treffen hat mich inspiriert, mich stärker in das Thema Mentoring einzubringen und die Bedeutung von Wirkungsmessung zu erkennen.“

— Teilnehmer:in nach der Abschlussveranstaltung

## IMPRESSUM

Herausgeber: Netzwerk Berliner Kinderpatenschaften e.V., Fehmarner Straße 12, 13353 Berlin, info@kipa-berlin.de

Projektleitung: Florian Amoruso-Stenzel

Projekt-Koordination: Chahira Gadermann

Autor:innen: Gloria Amoruso, Florian Amoruso-Stenzel, Prof. Dr. Sarah Häselser

Redaktion: Gloria Amoruso

Lektorat: Gloria Amoruso, Sarah Wanderinger

Layout: Eva Lisette Zahneißer | Gib mir Bunes

Das Projekt „Wirkung Hoch Drei“ wurde unter der Trägerschaft des Netzwerk Berliner Kinderpatenschaften e.V. von 2020 bis 2023 durchgeführt und durch die Förderung der Eleven gGmbH ermöglicht.



# Inhaltsverzeichnis

Vorwort . . . . .	6
<b>1</b> Theoretische Einordnung von Mentoringbeziehungen & welche Wirkpotentiale in ihnen stecken . . . . .	8
1.1 Beziehungen im Mentoring — persönliche Beziehungen professionell gerahmt	9
1.2 Theoretische Konzepte im Kontext von Beziehung: Bindung, Vertrauen und Anerkennung & ihre Rolle für das Mentoring . . . . .	10
1.3 Mentoringbeziehungen fördern: Handlungsorientierte Instrumente & Hinweise für Koordinator:innen und Mentor:innen . . . . .	12
<b>2</b> Evaluation und Wirkungsmessung in Mentoring- programmen in der Praxis: Datenerhebung als Event. . . . .	16
2.1 Ursprung & Aufbau des Projektes „Wirkung Hoch Drei“ . . . . .	17
2.2 Prinzipien für die Gestaltung kinder- und jugendgerechter Workshops im Projekt „Wirkung Hoch Drei“ . . . . .	18
2.3 Vorstellung des Workshops „Abenteuerreise ins Tandemland“ & einer Auswahl der verwendeten Methoden . . . . .	26
2.4 Vorstellung des Workshops „Tandem unter der Lupe“ & einer Auswahl der verwendeten Methoden . . . . .	34
2.5 Die Workshops in der Wahrnehmung der Teilnehmenden . . . . .	44
2.6 Grenzen des Workshop-Ansatzes & Empfehlungen für die Praxis . . . . .	46

<b>3</b>	<b>Die Mentoringbeziehung im Fokus: Ergebnisse der Daten aus Umfrage und Workshops . . . . .</b>	<b>48</b>
3.1	Beziehungsnähe: Tandems sind gute Teams trotz weniger Übereinstimmung im Hinblick auf gemeinsame Interessen . . . . .	49
3.2	Erlebte Frustration: Schwierige Lebensbedingungen der Mentees treffen auf zuversichtliche Mentor:innen . . . . .	51
3.3	Organisationsaufwand: Mentoring beansprucht viel Zeit, doch die Programme kommunizieren dies transparent . . . . .	54
3.4	Elterliche Unterstützung: Ein gutes Band zwischen den Mentor:innen und den Eltern der Mentees . . . . .	55
3.5	Wirksamkeit des Mentorings für die Mentees: Im Fokus stehen das Kennenlernen neuer Dinge & das Erreichen gemeinsamer Vorhaben und Ziele	56
3.6	Entscheidungsfindung: Meist gemeinsam, aber mit mehr Input von den Mentor:innen . . . . .	57
<b>4</b>	<b>Zusammenführung und Reflexion der Ergebnisse: Diskussion und Praxisempfehlungen . . . . .</b>	<b>60</b>
4.1	Theoriebezüge der Ergebnisse zu Beziehungen und Wirkungen des Mentorings . . . . .	60
4.2	Empfehlungen für die Praxis . . . . .	64
	<b>Kontakt &amp; Kurzinfo zu den Autor:innen . . . . .</b>	<b>69</b>
	<b>Literatur . . . . .</b>	<b>72</b>

## VORWORT

# Liebe:r Leser:in,

die Beziehung zwischen Mentor:in und Mentee oder Pat:in und Patenkind (dem so genannten Tandem) steht im Mittelpunkt von Mentoring- und Patenschaftsprogrammen. Nichtsdestotrotz gab es im deutschsprachigen Raum bisher nur wenig Auseinandersetzung damit, was „Beziehungen“ im Kontext von Mentoring genau bedeuten, auf welchen theoretischen Konzepten diese fußen und wie handlungsorientiert die Beziehungsqualität im Mentoring in den Fokus genommen werden kann. Gute und als positiv erlebte Beziehungen der Tandempartner:innen gelten häufig als Voraussetzung für das mögliche Auftreten positiver Wirkungen von Mentoring und Patenschaften. Neue Veröffentlichungen aus dem europäischen Raum und Ergebnisse aus eigenen Datenerhebungen legen zudem nahe, dass die Beziehung selbst – als positiv erlebt und verbunden mit einer erprobten Beziehungsgestaltungskompetenz – als wichtige Wirkung von Mentoring zu betrachten ist. Wir stellen in der Auseinandersetzung mit dem Thema der Beziehungsqualität und verschiedenen Methoden der Wirkungsmessung in diesem Zusammenhang zudem fest, dass Mentoring ein großes, noch nicht ausreichend ausgeschöpftes Potential für Beziehungslernen bietet.

Mit dem Projekt „Wirkung Hoch Drei“ und dieser Abschlusspublikation sollten deshalb diese festgestellten Lücken adressiert werden: Erstens sollte die Beziehung(-squalität) im Mentoring in Theorie und Praxis genauer untersucht werden. Zweitens beschäftigten wir uns mit der Fragestellung, wie Wirkungsmessung und Evaluation in Patenschafts- und Mentoringprogrammen kreativ und möglichst zielgruppengerecht umgesetzt werden kann. Drittens wollten wir über reine Wirkungsmessung hinausgehen und Anlässe zeigen, wie die Bezie-

hung der Tandems – beispielsweise im Rahmen eines Workshops – reflektiert und vertieft werden kann.

So entwickelten wir auf der Grundlage existierender Fragebögen und Vorerfahrungen mit partizipativer Wirkungsmessung aus dem Kreise des Netzwerks Berliner Kinderpatenschaften und weiterer Mitwirkender mit viel Expertise unterschiedliche Erhebungsinstrumente und testeten diese in der Praxis im Rahmen verschiedener Workshopformate. Wir führten dabei die erste trägerübergreifende Studie zu Beziehungsqualität und Wirkungen in Mentoring in Deutschland durch und sammelten dabei knapp 200 Datensätze im Rahmen eines standardisierten Fragebogens sowie weitere qualitative Daten aus insgesamt neun Workshops. Die aufbereiteten Ergebnisse und Lernerfahrungen wollen wir mit dieser Publikation mit der Fachöffentlichkeit und Mentoringbegeisterten – also mit Ihnen oder mit dir – teilen. Nach einer theoretischen Einordnung zu „Beziehungen“ in Mentoringprogrammen kombinieren wir die quantitativen und qualitativen Ergebnissen aus der trägerübergreifenden Erhebung mit einer Methodenreflexion der verwendeten Instrumente und konkreten Handlungsempfehlungen.

Die Erfahrungen und Ergebnisse sind so vielfältig wie spannend und diese Publikation bietet – je nach Interesse – verschiedene Anknüpfungspunkte, um die eigene Arbeit zu reflektieren und sich inspirieren zu lassen. Wer sich beispielsweise fragt, wie man selbst Beziehungsqualität und Wirkungen im Mentoring gut untersuchen kann, findet in Kapitel 2 zunächst eine Einführung und methodische Darstellung aus dem Projekt Wirkung Hoch Drei sowie in Kapitel 4 zusammengefasste Empfeh-

lungen und Leitlinien für die praktische Umsetzung im Allgemeinen oder aber die Anwendung einzelner Methoden im Konkreten. Ob klassisches Brainstorming mit kreativen Add-Ons, Wandzeitungen, Körperbilder oder Skalenfragen, es wurde eine Vielzahl von Methoden erprobt und aufbereitet. Hier kann man auch nachlesen, was das Spiel „Jenga“ mit partizipativer Wirkungsmessung zu tun hat. Wer wiederum neugierig darauf ist, was wir für Erkenntnisse aus der trägerübergreifenden Untersuchung ziehen können, wird Abschnitt 3 aufmerksamer lesen. Dort wird unter anderem erläutert, warum interessenbasiertes Matching vielleicht doch nicht so entscheidend für die Mentoringbeziehung ist wie bisher gedacht oder aber, warum gutes Erwartungsmanagement Frusterlebnisse im Mentoring vorbeugen kann. Zudem wird deutlich, welche Chancen integrierte Momente der Evaluation und Wirkungsmessung für Programmgestalter:innen darstellen können. Denn das Anwenden solcher Instrumente trägt nachweislich zur Sensibilisierung und Auseinandersetzung der Mentoring-Tandems mit ihren Beziehungen und den Wirkungen ihres Mentorings und somit auch zur Vertiefung derselben bei.

An dieser Stelle bedanken wir uns herzlich bei allen Mitwirkenden, die bei der Entwicklung und Umsetzung des Projektes eine so wichtige Rolle übernommen haben: allen voran Chahira Gadermann und Mandy Dewald. Wir freuen uns über so viele engagierte Mentoringorganisationen und motivierte Tandems, welche an den Workshops und Befragungen teilgenommen und zum Erkenntnisgewinn beigetragen haben. Nicht zuletzt sind wir sehr glücklich über die Förderung der Eleven gGmbH und die Unterstützung und Flexibilität von Ute Volz, welche das Projekt bei all seinen Hürden aufgrund der Corona-Pandemie begleitet und mit seinen notwendigen Anpassungen gefördert hat.

Und nun wünschen wir viel Spaß beim Lesen, spannende Erkenntnisse und Inspirationen für die eigene Praxis.

*Die Autor\*innen und Projektverantwortlichen Gloria Amoruso, Florian Amoruso-Stenzel und Prof. Dr. Sarah Häsel.*

# 1. Theoretische Einordnung von Mentoringbeziehungen & welche Wirkpotentiale in ihnen stecken

*Grundsätzlich orientieren sich alle Mentoringprogramme an Beziehungen. Im Blick steht dabei insbesondere die Beziehung zwischen Mentor:in und Mentee (dem sogenannten „Tandem“): „Im Mentoring gehen eine erfahrenere Person als Mentor:in und eine weniger erfahrenere Person als Mentee eine stabile 1:1-Beziehung ein, die durch Interesse, Wohlwollen, Exklusivität, Freiwilligkeit und Entwicklung gekennzeichnet ist.“ (Häseler 2023)*

*Der Beziehung wird zwar eine wesentliche Bedeutung hinsichtlich der Wirkung im Mentoring nachgesagt, dennoch gab es bisher wenig Auseinandersetzung im deutschsprachigen Raum mit dem Thema. Wie im Vorwort eingeleitet, wurde eine positive Beziehung zwischen Mentor:in und Mentee in der Regel eher als wichtige Voraussetzung für das Auftreten positiver Wirkungen beschrieben, was auf die US-Amerikanische Mentoring-Forschung zurückzuführen ist (siehe dazu auch Abschnitt 1.3). Im Rahmen der Erkenntnisse aus dieser Studie, weiterer Literatur aus dem europäischen Raum (z.B. Brady und Dolan 2020) sowie vieler Jahre Erfahrung in der Mentoringpraxis plädieren wir dafür, Beziehungen selbst mehr in den Fokus zu nehmen, wenn es darum geht, Wirkungen von Mentoring zu untersuchen.*

*Doch was bedeutet „Beziehung“ aus theoretischer Perspektive und wie können wir die Beziehung der Mentoring-Tandems einordnen? Dies beantworten wir im ersten Abschnitt dieses Kapitels. Anschließend stellen wir in Kürze wichtige theoretische Konzepte bei der Betrachtung von Beziehungen vor, nämlich „Bindung“, „Vertrauen“ und „Anerkennung“, um diese auf den Mentoringkontext anzuwenden und das Wirkpotential von Mentoring beziehungsorientiert aufzuzeigen. Schließlich umreißen wir das theoretische Modell der US-amerikanischen Mentoring-Forscherin Jean Rhodes, welches Mentoringbeziehungen, Rahmenbedingungen und Wirkungen zusammenführt und als Grundlage für den im Projekt verwendeten Fragebogen fungiert.*

# 1.1 Beziehungen im Mentoring — persönliche Beziehungen professionell gerahmt

*Menschen sind soziale Individuen, für die Beziehungen existentiell sind. Über Beziehungen lernen wir uns selbst, in Verbindung mit unseren Mitmenschen und unserer Umwelt kennen und bilden unsere Identität (Raitelhuber et al. 2023, S. 21 f.).*

## **DEFINITION VOM BEGRIFF „BEZIEHUNG“**

Beziehungen können entstehen, wenn zumindest zwei Akteur:innen daran beteiligt sind. Gahleitner, Hahn und Gemser (2014, S. 55) schreiben: „Beziehungen bestehen (...) aus Interaktionsreihen zwischen zwei Menschen. Jede Interaktion wird dabei von den vorausgehenden und der Erwartung künftiger Interaktionen geprägt.“ Beziehungen sind also Interaktionen, die auf gemeinsamen Erfahrungen basieren, aber auch auf individuellen Erwartungen und Bedeutungen, die Beziehungen zugeschrieben werden. Beziehungen können sich verändern und verschiedene Phasen durchlaufen.

## **UNTERSCHIEDUNG PROFESSIONELLER UND PRIVATER BEZIEHUNGEN**

Häufig unterscheidet man „professionelle“ und „private Beziehungen“. Entsprechend macht man eine Abgrenzung zwischen spezifischen, rollenbezogenen, häufig asymmetrisch angelegten Beziehungsformen, wie Schüler:in-Lehrer:in-, Sozialarbeiter:in-Klient:in- oder Therapeut:in-Klient:in-Konstellationen, und eher offenen, freiwilligen und ungerahmten Verbindungen, wie sie zum Beispiel in familiären, freundschaftlichen oder partnerschaftlichen Beziehungen zu finden sind. (Raitelhuber et al. 2023, S. 26).

## **MENTORING ALS FORM PERSÖNLICHER BEZIEHUNGEN MIT FUNKTIONALEN ELEMENTEN**

Raitelhuber (2023, S. 3) schlägt bezogen auf soziales Mentoring jedoch vor, vielmehr von „persönlichen Beziehungen“ als geeigneten Referenzrahmen zu sprechen. Dies begründet er damit, dass die Mentoringbeziehung in der Forschung und von den Tandems selbst in der Regel mit familiären und freundschaftlichen Attributen beschrieben und häufig mit der Intention einer längerfristigen Verbindung eingegangen wird als verlässliche Begleitung für die Mentees (Raitelhuber 2023, S. 3; Raitelhuber et al. 2023, S. 27). In einer persönlichen Beziehung überwiegen Nähe, Intimität, Kontinuität – abhängig von der Persönlichkeit und der individuellen Gestaltung. Gleichzeitig sind Mentoringbeziehungen jedoch auch durch Elemente ausgezeichnet welche Gahleitner unter dem Begriff „funktionale Beziehungen“ zusammenfassen würde. Denn dem Mentoring liegen zumeist rollenspezifische Aufgaben, Ziele und Reflexionsmomente zugrunde (Gahleitner et al. 2014, S. 63). Zudem sind Mentoringbeziehungen durchaus asymmetrisch konzipiert. Die Asymmetrie liegt häufig in dem Erfahrungs- oder Altersunterschied zwischen Mentor:in und Mentee (vgl. Häseler 2023). Darüber hinaus werden Mentoringbeziehungen im Rahmen von Programmen zunächst funktional geplant. Egal ob die Zielstellung in der Berufsorientierung oder Freizeitgestaltung liegt, im institutionellen Mentoring (im Gegensatz zum natürlichen Mentoring) wird über das Programm ein Rahmen gesetzt, der Rollen vorgibt, die dann inhaltlich gefüllt werden. Aus der Forschung zur Beziehungsgestaltung im Mentoring von Erwachsenen mit Menschen mit Zuwanderungsgeschichte ist belegt, dass die von Beginn an vorliegende Asymmetrie der Beziehung sich auch noch zeigt, wenn das Tandem sich als Freund:innen bezeichnet (Vogler et al. 2021, S. 227).

Dies verdeutlicht, dass selbst im Verlauf des Mentorings durchaus noch funktionale Elemente der Beziehung von Bedeutung sind und eine Gleichsetzung der Mentoringbeziehung mit einer Freundschaft allein dieser Konstellation nicht gerecht wird. Die häufige Wahrnehmung und auch Beschreibung der Mentoringbeziehung als gewachsene Freundschaft im Ergebnis zeigt jedoch bereits an dieser Stelle, von welcher zentraler Bedeutung eine als positiv und freundschaftlich erlebte Beziehung für die Wirkung des Mentorings aus Sicht der Tandempartner:innen eingeordnet werden sollte.

Mentoring beruht demnach auf einer persönlichen Eins-zu-Eins-Beziehung basierend auf Freiwilligkeit, Offenheit und freundschaftlicher Zugewandtheit, welche jedoch aufgrund des professionellen Rahmens bezogen auf die Vermittlung und Begleitung der Tandems sowie bestimmter Zielstellungen und Rollenerwartungen durch funktionale Elemente gekennzeichnet ist. Ein so verstandener Beziehungsbegriff erfordert eine entsprechend angeleitete Reflexion durch die Programmverantwortlichen, um Wirksamkeit zu ermöglichen.

## 1.2 Theoretische Konzepte im Kontext von Beziehung: Bindung, Vertrauen und Anerkennung & ihre Rolle für das Mentoring

*An dieser Stelle möchten wir einige einschlägige theoretische Konzepte in Kürze vorstellen, da diese für Beziehungen und das Beziehungslernen im Mentoring von besonderer Bedeutung sind. Wir fokussieren uns dabei auf die Konzepte von „Bindung und Bindungstheorie“ nach Bowlby (1969), auf „Vertrauen“ und die „Bedeutung von Vertrauen“ in Beziehungen nach Luhmann (2014) und Gahleitner (2020) sowie auf „Anerkennung“ als wesentlichen Faktor in der zwischenmenschlichen Interaktion nach Honneth (2003). Wir schließen diesen Abschnitt mit handlungsorientierten Empfehlungen im Hinblick auf das Vermitteln von Anerkennung und Selbstwirksamkeit durch Mentoringbeziehungen nach Brady und Dolan (2020) basierend auf dem „Präsenz-Ansatz“ aus den Niederlanden.*

### **BINDUNG & DIE BINDUNGSTHEORIE**

Menschen sind soziale Wesen, die Beziehungen eingehen. Aus der therapeutischen Forschung wissen wir, dass die **Bindung** einen wesentlichen Einfluss auf die Beziehungsgestaltung hat (Hancken 2023, S. 61). Bowlby (1969) versteht Bindung als ein menschliches Grundbedürfnis, die über eine enge, dauerhafte, emotionale Beziehung zu einer Person insbesondere in den ersten Lebensmonaten herausgebildet wird. „Die Entwicklung der

Bindungsverhaltensweisen beginnt gleich nach der Geburt und dient dabei, bei Bedarf die Nähe zur Bindungsperson herzustellen“ (Hancken 2023, S. 61). Das sich gegenseitig bezogene Verhalten ist grundlegend für die entwicklungsbedingte Erkundung der Umwelt. Über diesen Prozess und die Erfahrungen bilden sich verschiedene Muster und Bindungstypen heraus, die in ein stabiles, kaum veränderbares, inneres Arbeitsmodell integriert werden. Veränderungen im Bindungsverhalten sind auf einschneidende Lebensereignisse zurückzu-

führen. Das heißt, einschneidende Lebensereignisse können zu einer Anpassung des inneren Arbeitsmodells führen (ebd.), wenngleich in den Studien eher von einer Kontinuität ausgegangen wird. Was heißt das für eine Mentoringbeziehung? Im Mentoring bringen sowohl Mentee als auch Mentor:in unbewusst ihre Bindungserfahrungen, Erwartungen an Beziehungen und das eigene innere Arbeitsmodell mit. Ein Wissen darum sowie Räume, um diese vor dem Hintergrund der Beziehungsgestaltung im Mentoring zu reflektieren, können dabei hilfreich sein. Allerdings muss davon eine therapeutische Bearbeitung klar abgegrenzt werden.

## DIE BEDEUTUNG VON VERTRAUEN FÜR BEZIEHUNGEN

Darüber hinaus schaffen Beziehungen **Vertrauen** und Beziehungen basieren auf Vertrauen. Vertrauen wird insbesondere für „persönliche Beziehungen“ als wichtiges Charakteristikum und Grundlage beschrieben (Raitelhuber et al. 2023). „Vertrauenswürdig ist, wer bei dem bleibt, was er bewusst oder unbewusst über sich selbst mitgeteilt hat.“ (Luhmann 2014, S. 48). Die Bewertung des Vertrauens ist rückwirkend abhängig davon, ob es honoriert oder gebrochen wurde (Luhmann 2014, S. 29). Für individuelle Beziehungen bedeutet dies, den Zugang aktiv über einen Vertrauensvorschluss zu gestalten (Gahleitner 2020, S. 328, Luhmann 2014, S. 56). Vertrauen kann so Entwicklungsmöglichkeiten und Handlungsoptionen schaffen. Liegen nun negative Erfahrungen mit Beziehungsgestaltung vor bzw. haben Personen dies nicht gelernt, ist es wichtig, dass sie Möglichkeiten haben, dies zu erfahren und zu erproben. Mentoringprogramme können dabei einen geeigneten Rahmen dafür bieten, positive Beziehungen mit familienfremden Personen zu gestalten und zu erhalten.

Rhodes und DuBois (2008, S. 255) wiederum beschreiben die positive Beziehung des Tandems basierend auf Gegenseitigkeit, Vertrauen und Empathie als Voraussetzung für die Wirksamkeit des Mentorings (siehe dazu auch Abschnitt 1.3 und Abbildung 1).

## ANERKENNUNG UND TEILHABE DURCH BEZIEHUNGEN

Die auf Vertrauen basierende Beziehungsgestaltung stellt einen essenziellen Lernprozess im sozialen Miteinander dar. Lernprozesse wiederum finden nicht isoliert statt, sondern sind immer in einen Kontext eingebettet. Aus der systemischen Perspektive ist dafür **Anerkennung** erforderlich. Über Anerkennung kommt zum Ausdruck, „dass die andere Person Geltung besitzen soll [und] die Quelle von legitimen Ansprüchen ist“ (Honneth 2003, S. 15). Somit ist Anerkennung wesentlich in der zwischenmenschlichen Interaktion und zugleich ein Indikator für Teilhabe und Exklusion. In der zwischenmenschlichen Interaktion schließt Anerkennung an die Bindungstheorie an, da Honneth davon ausgeht, dass über Sorge und Zuneigung Menschen sich und ihre Bedürfnisse erfahren und darüber Kompetenzen der Partizipation entwickeln. Dass Menschen Anerkennung erfahren, ist wichtig für individuelle Entwicklungschancen, aber auch für die Gestaltung der Gesellschaft. Konkret zeigt sich dies über das Erfahren von Selbstwirksamkeit (Gahleitner 2020). Eine Mentoringbeziehung kann über die Art und Weise der Beziehungsgestaltung Selbstwirksamkeitserfahrungen ermöglichen und Anerkennung geben. Über die Einbettung in ein Mentoringprogramm wird zudem mehr gesellschaftliche Teilhabe möglich.

# 1.3 Mentoringbeziehungen fördern: Handlungsorientierte Instrumente & Hinweise für Koordinator:innen und Mentor:innen

*Nach der theoretischen Einordnung der Mentoringbeziehung und Anknüpfungspunkten für das Wirkpotential von Mentoring wenden wir uns nun der praktischen Anwendung für Mentoring-Koordinator:innen und Mentor:innen zu. Wir stellen im Folgenden zwei theoriegestützte, handlungsorientierte Ansätze vor, welche Mentoringprogramme darin unterstützen, die Mentoringbeziehung zu überprüfen sowie diese zu vertiefen.*

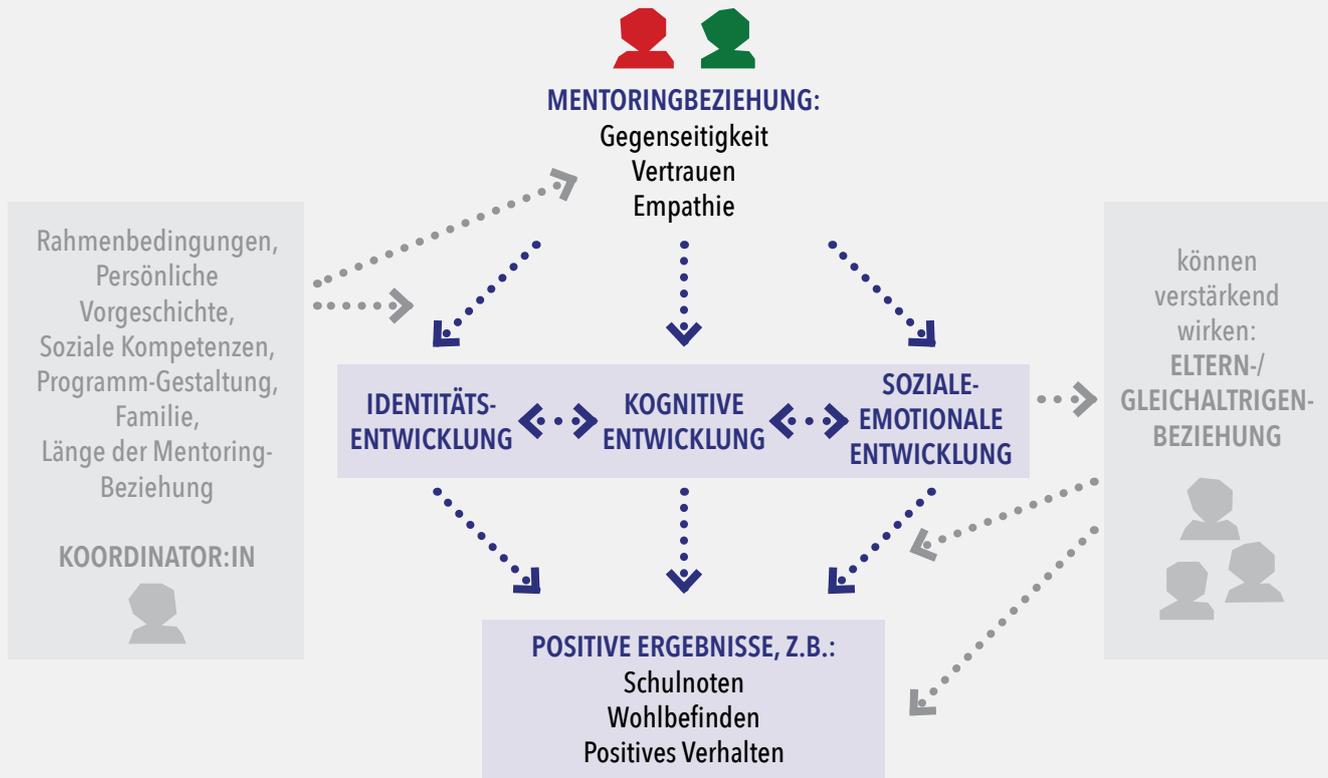
## 1.3.1 RHODES & KOLLEG:INNEN: Ein professioneller „Tandem-Beziehungs-Check“ für Mentoring-Koordinator:innen

Eine zentrale Rolle in der Mentoring-Forschung spielt die Bostoner Psychologie-Professorin Jean Rhodes, die über Jahrzehnte dem Thema „Youth Mentoring“ ihren Forschungsschwerpunkt widmete. Neben zahlreichen Fachpublikationen veröffentlichte sie unter anderem das 2002 erschienene Buch „Stand by me“ (Rhodes 2002), welches als Grundlagenwerk gilt, weil sie hier die Wirkungslogik des beziehungsorientierten Mentorings vorstellt. In dem von Rhodes mitentwickelten Qualitätsleitfaden „Elements of Effective Practice for Mentoring“ (MENTOR 2015) werden beziehungsförderliche Handlungsempfehlungen für die Vermittlung und Begleitung von Mentoring-Tandems in sechs Kernprozessen beschrieben. Diese umfassen: 1. die Werbung („Recruitment“), 2. die Auswahl („Screening“) der Tandempartner, 3. die Vorbereitung („Training“), 4. die Zusammenführung und der Beginn des Beziehungsaufbaus in der Tandemzeit („Matching & Initiating“), 5. die Begleitung der Tandems und Unterstützung der Beziehung („Monitoring“) sowie 6. die Gestaltung des Beziehungsendes bzw. dem Ausscheiden der Tandems aus dem Mentoringprogramm („Closure“). Die Prozesse legen nahe, dass Koordinator:innen eine ent-

scheidende Rolle für das Gelingen der Mentoringbeziehung übernehmen, da sie ganz wesentlich die Beziehungsgestaltung mitbestimmen und beeinflussen können.

Den Empfehlungen an die Koordinierenden liegt ein Verständnis von Wirkungszusammenhängen zugrunde, die Rhodes in einem theoretischen Modell des Youth Mentoring (Rhodes 2002, S. 36) zusammengefasst hat. In Abbildung 1 wird dieses Modell – leicht angepasst und graphisch verändert – illustriert. In diesem Modell wird die Bedeutung enger, dauerhafter Verbindungen zwischen Mentor:innen und Kindern/Jugendlichen betont, die durch Gegenseitigkeit, Vertrauen und Einfühlungsvermögen gekennzeichnet sind. In Abhängigkeit von Stärke und Dauer einer derartigen Beziehung sind positive Effekte für die Mentees zu erwarten. Im Modell werden Entwicklungen auf sozial-emotionaler, kognitiver und identitätsbezogener Ebene als die drei zentralen Wirkdimensionen hervorgehoben. Die Wirkungen einer Mentoringbeziehung werden durch äußere Faktoren, wie Programmgestaltung, familiäre Einflüsse und Vorerfahrungen der Beteiligten begünstigt oder gehemmt. Die Wahrnehmung

**ABBILDUNG 1: THEORETISCHES MODELL DES YOUTH MENTORING**



*Eigene, leicht angepasste Darstellung und Übersetzung basierend auf Rhodes (2002, S. 36).*

und Interpretation von Veränderungen beim Mentee können durch wichtige Bezugspersonen wie Familienangehörige oder Peers verstärkt, aber auch wiederum gehemmt werden.

Um Koordinator:innen beim Monitoring der Tandems zu unterstützen, entwickelte Rhodes zusammen mit Kolleg:innen einen skalenbasierten Fragebogen zur Überprüfung der Beziehungsqualität in Mentoringbeziehungen (Rhodes; Reddy; Roffman und Grossman 2005; Rhodes; Schwartz; Willis und Wu 2017). Der Fragebogen wurde in Versionen erstellt: für die Mentees (Kinder und Jugendliche) und für die erwachsenen Mentor:innen. In beiden Versionen werden gleich lautende Aussagen präsentiert, die auf einer vierstufigen Antwortskala („trifft nicht zu“, „trifft wenig zu“, „trifft eher zu“, „trifft zu“) eingeschätzt werden sollen. Über die Aussagen werden

die Themen „Beziehungsnähe“, „Erlebte Frustration“ und „Entscheidungsfindung“ thematisiert. Mentor:innen schätzen zusätzlich noch Aussagen zu den Themen „Elterliche Unterstützung“ und „Organisationsaufwand“ ein. Im praktischen Einsatz sollen Mentoring-Koordinator:innen einen Beziehungcheck durchführen und daraus Maßnahmen ableiten können, ob eine Beziehung unterstützt, womöglich aber auch beendet werden sollte.

Im Projekt „Wirkung Hoch Drei“ haben wir diesen Fragebogen mit Erlaubnis von Jean Rhodes übersetzt und in ergänzter Form verwendet. Wir haben hierbei weitere Fragen zu Wirkungen von Mentoring ergänzt, ebenso wie offene Fragen hinzugefügt. In Kapitel 3 stellen wir die Befragungsergebnisse ausführlich dar.

## 1.3.2 BRADY & DOLAN: Die Mentoringbeziehung durch den „Präsenz-Ansatz“ fördern

Pat Dolan und Bernadine Brady vom UNESCO Child and Family Research Centre der National University of Ireland Galway zählen zu den führenden Expert:innen auf dem Gebiet der Mentoringforschung in Europa. Gemeinsam leiteten sie die „Big Brothers Big Sisters of Ireland Evaluation Study“, eine der umfassendsten Studien zu Mentoring in Irland.

In ihren theoretischen Auffassungen zu Mentoring für Kinder und Jugendliche folgen sie dem Wirkungsmodell von Rhodes (Brady; Dolan und McGregor 2020, S. 9). Im Fokus ihres Interesses stehen die Mentor:innen in ihrer Rolle als Beziehungsgestaltende. In ihren Forschungen haben sie die Rolle der Empathie besonders erforscht. Sie haben Ansätze aus anderen helfenden Disziplinen herangezogen und diese auf Praktikabilität und Wirksamkeit im Bereich des Mentorings untersucht. Den

„Präsenzansatz“ halten sie für besonders wertvoll. Der Ansatz wurde in den Niederlanden im Kontext der Seelsorge entwickelt (Baart und Andries 2001). Übertragen auf das Mentoring bedeutet Präsenz, dass Mentor:innen eine Beziehung mit den Mentees gestalten, die auf alltagsnahe Begleitung des Mentees und aktivem Zuhören fußt. In den Hintergrund tritt die Arbeit an festgesetzten Zielen oder Lösungen. Für Mentor:innen gilt es, Präsenz über das Interesse am Mentee und seiner Lebensrealität auszudrücken und dessen Reflexion und Perspektivwechsel zu unterstützen. So sind Zeit, Loyalität und Geduld die Grundlagen für die Gestaltung einer aufmerksamen Beziehung. Brady und Dolan formulieren vier Kernelemente des Präsenz-Ansatzes im Mentoring, welche wir sinngemäß im Folgenden als Empfehlungen für Mentor:innen ins Deutsche übersetzen (vgl. Brady und Dolan 2020, S. 26):

**1** Sei für deinen Mentee da. Nimm dir Zeit, ihn kennenzulernen. Höre aufmerksam zu.

**3** Habe keinen festen Plan bezüglich der Bedarfe deines Mentees. Reagiere intuitiv auf von ihm aufgeworfene Themen. Sei dabei nicht problemfokussiert, auch wenn deine Anteilnahme zur Lösung des Problems beitragen kann.

Sei bereit, von dir selbst Dinge zu teilen, sei entspannt und authentisch.

Fokussiere dich auf die Stärken deines Mentees. Sei unvoreingenommen und nicht kritisch, bemühe dich stattdessen darum, deinen Mentee in seiner Würde zu bestärken.

Über Freizeitgestaltung und in alltäglichen Interaktionen werden diese Kernelemente wirksam. Mentees erleben ein ehrliches Interesse an ihrer Person. Dies ist insbesondere dann wirksam, wenn dem Mentoringprogramm keine (zu spezifische) Zielstellung zugrunde liegt, sondern tatsächlich genügend Raum für die Beziehungsgestaltung gelassen wird. Mentees erleben dann ihre Mentor:innen als Teil der Lebenswelt, wodurch der per-

sönliche Aspekt der Beziehung in Abgrenzung zu klassischen professionellen Beziehungen einmal mehr betont wird (Brady et al. 2020). Der persönliche Teil der Beziehung ermöglicht, dass die Entscheidung, wann welche Themen eingebracht und besprochen werden, beim Mentee liegt. Mentees erleben somit, wie eine für sie passende Beziehung gestaltet wird, reflektieren diesen Prozess und lernen so selbst Beziehungen zu

gestalten. Das funktionale Element der Beziehung wiederum ist erforderlich, um über den Programmrahmen eine formale gesellschaftliche Anerkennung herbeizuführen sowie Teilhabe strukturell zu verankern.

In diesem Kapitel haben wir die zentrale Bedeutung von Beziehungen für ein erfülltes Leben herausgestellt. Unser gesellschaftliches Zusammenleben beruht darauf, dass Menschen einander mit Vertrauen, Wertschätzung und Anerkennung begegnen. Insbesondere für Heranwachsende sind Beziehungen wichtig, um soziale Kompetenzen zu entwickeln. Allerdings haben nicht alle Kinder und Jugendlichen die Möglichkeit, dies im privaten Umfeld ausreichend zu erfahren und zu lernen.

Wir haben gezeigt, welches Potenzial Mentoringprogramme besitzen, indem sie einen Rahmen bieten, um Beziehungserfahrungen zu ermöglichen. Wir haben Befunde aufgeführt, wie Koordinator:innen und Mentor:innen die Beziehungsqualität im Mentoring durch professionelle Vermittlung und Vorbildwirkung positiv beeinflussen können.

## 2. Evaluation und Wirkungsmessung in Mentoringprogrammen in der Praxis: Datenerhebung als Event

*In dem Projekt „Wirkung Hoch Drei“ wollten wir verschiedene Anlässe schaffen, Methoden der zielgruppengerechten und möglichst partizipativen Wirkungsmessung zu erproben, Daten zur Beziehungsqualität im Mentoring nach einem standardisierten Fragebogen (siehe Abschnitt 1.3) trägerübergreifend zu erheben und auszuwerten sowie Ergebnisse und Lernerfahrungen entsprechend aufzubereiten. In diesem Kapitel stellen wir das Projekt in Kürze vor und fokussieren uns dabei auf die zwei umgesetzten Workshopformate, welche die Datenerhebung im Rahmen von vorbereiteten und moderierten Tandemaktivitäten entsprechend eventisiert haben. Wir beschreiben, wie wir mithilfe von kinder- und jugendgerechten Workshops eine partizipative Befragungssituation gestaltet haben und den Mentoring-Tandems einen Raum boten, über ihr Beziehungshandeln zu reflektieren. Dabei konzentrieren wir uns auf eine Auswahl in den Workshops angewandter Methoden und präsentieren diese im Hinblick auf Vorbereitung, Durchführung, Ergebnisse, Moderationsrolle und Aufwand.*

### **WARUM IST DAS MESSEN VON WIRKUNGEN FÜR MENTORING- UND PATENSCHAFTS-PROGRAMME ÜBERHAUPT WICHTIG?**

Jede pädagogische Arbeit ist eine sehr komplexe Angelegenheit. Die Frage nach der Wirksamkeit wird in allen pädagogischen Feldern gestellt. Das ist auch naheliegend, denn Beteiligte möchten und sollten um die Wirkung ihres Handelns wissen. Wirkungswissen ist wichtiger Bestandteil, um das eigene Handeln überprüfen und steuern zu können. Es dient der so wichtigen Selbstwirksamkeit, dem Gefühl auch schwierige Situationen und Herausforderung aus eigener Kraft erfolgreich bewältigen zu können. Wir sind der festen Überzeugung, dass in diesem Sinne „starke Koordinator:innen“, die wissen, was sie tun und wie sie Probleme lösen, bzw. auch vermeiden können, zu „starken Tandems“ führen.

Zudem ist Freizeitmentoring als „Methode“ in

Deutschland (immer) noch nicht ausreichend anerkannt und gefördert. Um Mentoringprogramme aufrechtzuerhalten und zu verstetigen, benötigen Mentoringorganisationen sehr gute Argumente und Beweise der Wirksamkeit, um Fördermittelgebende von der Wichtigkeit und Wirkung von Mentoring überzeugen zu können.

In den US-Amerikanischen Standards zum Youth Mentoring wird die regelmäßige Überprüfung der Beziehungsqualität innerhalb der Mentoringprogramme mittels eines geeigneten Verfahrens empfohlen. Es wird nahegelegt, dass bei jeder Kontaktaufnahme sowohl das Programmpersonal als auch die Mentees anhand eines Standardverfahrens zu verschiedenen Aspekten befragt werden sollten, insbesondere die Qualität der Mentoringbeziehung solle hier im Vordergrund stehen. Dies haben wir im Rahmen von „Wirkung Hoch Drei“ auf den deutschen Mentoring-Kontext angewandt.

## 2.1 Ursprung & Aufbau des Projektes „Wirkung Hoch Drei“

Das Projekt baut auf zwei Modellvorhaben von Mitgliedern des Netzwerks Berliner Kinderpatenschaften auf, in denen bereits die zwei partizipativen Workshopformate zur Wirkungsmessung entwickelt und erprobt wurden.

In den Jahren 2018/2019 entwickelte die Prozessmoderatorin Mandy Dewald im Projekt „Tandemreise ins Pat:innenland“ einen ersten Workshop. Hierbei waren Patenkinder von „Hand in Hand Patenschaften“ (Koordination: Chahira Gadermann) und von „PaSch – Paten für Schüler“ (Koordination: Viola Hoppe und Diana Duthweiler) beteiligt. Das Projekt wurde von Prof. Dr. Sarah Häselер wissenschaftlich begleitet.

Zeitgleich entwickelten Florian Amoruso-Stenzel und Prof. Dr. Sarah Häselер für kein Abseits! e.V. einen weiteren Workshop für die partizipative Wirkungsmessung des Mentoringprogramms mit dem Namen „Tandem unter der Lupe“.

Beide Workshops adressierten den gleichen Bedarf: Auch wenn weitgehend Einigkeit darin bestand, dass die Wirkungsmessung in Mentoring- und Patenschaftsprogrammen sehr wichtig ist, haperte es häufig an der praktischen Umsetzung. Es gab keine erprobten Erhebungsinstrumente und Erfahrungen mit kindgerechten Befragungsmethoden.

Bei der Gestaltung der Workshops spielte ein weiterer Aspekt eine wichtige Rolle: Viele der Kinder und Jugendlichen in Mentoringprogrammen befinden sich in besonderen Lebenssituationen. Ein Teil kommt aus kulturell vielfältigen Familien und die deutsche Sprache ist für manche noch nicht auf muttersprachlichem Niveau. Hinzu kommen nicht selten soziale Benachteiligungen, die sich auch im Erleben von schulischen Unterrichts- und Gruppensituationen niederschlagen.

Mentoring-Koordinator:innen sind sich dieser Herausforderungen bewusst und möchten alles vermeiden, was einem vertrauensvollen Beziehungsaufbau entgegensteht. Dementsprechend kritisch und vorsichtig gehen Koordinator:innen mit Evaluationsvorhaben um und vermeiden die Gefahren der Frustration der Kinder und Jugendlichen in ihrem Programm durch unsensible oder/und unverständliche Befragungssituationen. Als Antwort auf diese Probleme wurden in den zwei Modellvorhaben Workshopformate für Tandems mit möglichst kindgerechten Befragungsansätzen entwickelt. Zugleich wurde sichergestellt, dass in den Workshops valide Daten durch den Einsatz qualitativer und quantitativer Methoden der Sozialforschung erhoben wurden.



Passend zum Namen erreichten wir unsere Wirkungsziele für das Projekt bezogen auf drei Dimensionen:

- ▶ Durch die trägerübergreifende Umsetzung und Wiederholung der Workshopformate konnten diese weiterentwickelt und in die Breite getragen werden.
- ▶ Interessierten Koordinator:innen wurde durch die Mitwirkung als Co-Moderator:innen ermöglicht, praktische Erfahrungen mit Methoden der Evaluation und Wirkungsmessung zu sammeln.
- ▶ Mehr Koordinator:innen und Interessierte erhalten durch die Aufbereitung und Veröffentlichung der im Projekt gesammelten Erfahrungen und Daten Anregungen in dieser Publikation für die eigene Praxis und neue Erkenntnisse zu Mentoringbeziehungen und Wirkungen von Mentoring.

Da die größere methodische Herausforderung darin lag, eine kindgerechte Erhebung durchzuführen, konzentrieren wir uns im Folgenden ausschließlich auf die Darstellung der Methoden, die wir in der Erhebung mit den Kindern angewandt haben. Dies bedeutet keine Geringschätzung der Perspektive der Pat:innen und Mentor:innen, sondern ist allein dem Umstand geschuldet, dass die Hauptzielsetzung des Projekts darin bestand, Kindern eine angemessene Teilhabe über die Artikulation ihrer Wünsche, Erlebnisse und Meinungen zu ermöglichen.

## 2.2 Prinzipien für die Gestaltung kinder- und jugendgerechter Workshops im Projekt „Wirkung Hoch Drei“

In beiden Workshopformaten ging es um eine altersgemäße Herangehensweise der Datenerhebung. Mit den Herausforderungen dieses Anliegens beschäftigt sich die sozialwissenschaftlich orientierte Kindheitsforschung, indem sie das Bewusstsein für die Besonderheiten des Feldes schärft:

„Kindheit“ selbst ist ein Konstrukt. Was Kinder sind, was sie können oder vermeintlich nicht können, wurde historisch schon sehr unterschiedlich beantwortet. Insofern müssen Forscher:innen ihre Vorannahmen reflektieren. ▶

Es besteht die Notwendigkeit, die spezifischen Ausdrucksformen von Kindern und Jugendlichen interpretieren zu müssen. ▶

Es muss mit der Situation umgegangen werden, dass Kinder in Abhängigkeit von Erwachsenen leben und dies ihre Antworten beeinflusst. (Vgl. Heinzel 2012, S. 26 f.) ▶

Im Folgenden soll aufgezeigt werden, wie wir über die Gestaltung der Workshops versucht haben, eine im Sinne der Kindheitsforschung für Kinder und Jugendliche angemessene Befragungssituation zu schaffen.

Der Workshop „**Abenteuerreise ins Tandemland**“ richtete sich an Kinder bis 11 Jahre. Hier wurden spielerisch Themen wie Erwartungen oder wichtige Aspekte einer Mentoringbeziehung/Patenschaft diskutiert.

Ältere Kinder und Jugendliche ab 11 Jahren nahmen am Workshop „**Tandem unter der Lupe**“ teil. Sie untersuchten selbstgewählte Fragestellungen zu ihrer Tandemzeit und stellten Ergebnisse vor.

## WIE GELANG ES, MIT WORKSHOPS EINE FÜR KINDER UND JUGENDLICHE ANGEMESSENE SITUATION HERZUSTELLEN?

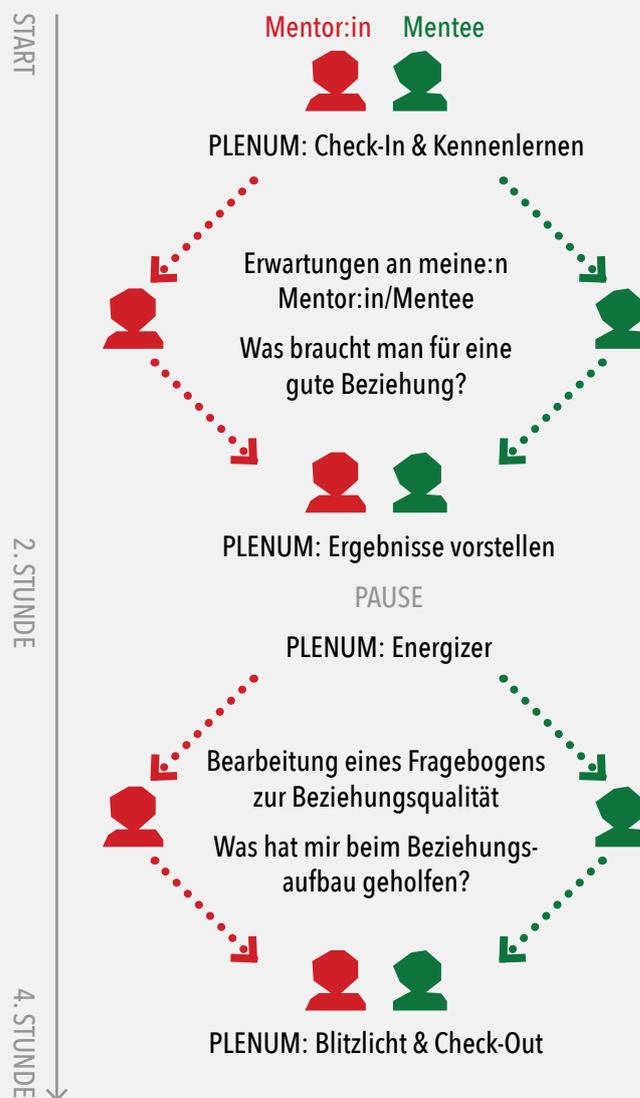
In den Workshops haben wir folgende methodische Prinzipien angewandt, um eine kinder- und jugendgerechte Arbeitsweise zu erzeugen. Diese entsprechen im Wesentlichen den Prinzipien der Offenen Kinder- und Jugendarbeit und der Jugendbildungsarbeit.

- 1 Partizipation und Mitbestimmung:** Die Kinder und Jugendlichen konnten aktiv Themen diskutieren und priorisieren, z.B. durch Brainstorming auf Plakaten oder Abstimmung über die Vergabe von Klebepunkten. So fühlten sie sich in der Gestaltung mitgenommen.
- 2 Freiwilligkeit:** Die Teilnahme an einzelnen Stationen im Workshop war freiwillig. Dadurch konnten sich die Kinder ihren Interessen entsprechend beteiligen, ohne überfordert zu werden.
- 3 Kindliche Sichtweise:** In getrennten Diskussionsrunden hatten Kinder unabhängig von Erwachsenen die Möglichkeit, ihre Perspektive einzubringen. Dies erfolgte etwa in Form von Kleingruppengesprächen.
- 4 Wertschätzende Atmosphäre:** Durch abwechslungsreiche Methoden wie Geschicklichkeitsspiele oder kreative Aufgaben wurde eine ungezwungene Stimmung erzeugt. Leistungsdruck wurde vermieden.
- 5 Persönliche Betreuung:** Die Moderation organisierte für einige Situationen zusätzliche Co-Moderator:innen. Diese standen den Kindern mit Erklärungen und individueller Unterstützung bei den Aufgaben zur Seite. Dadurch konnten sich alle einbringen und Überforderung konnte vermieden werden.
- 6 Ausreichende Pausen:** Regelmäßige Erholungszeiten trugen der Konzentrationsfähigkeit Rechnung und machten den Workshop angenehm.

Die folgenden Schaubilder zeigen die Arbeitsformen in den beiden Workshops. Im Workshop „Abenteuerreise ins Tandemland“ wurde in zwei Arbeitsphasen parallel in Kinder- und Erwachsenengruppen gearbeitet. Die Ergebnisse wurden in kurzen Treffen im Plenum geteilt. Gemeinsame Tandemzeit war die Ankommensphase, die Mittagspause und die Auswertung am Ende des Workshops.

Der Workshop „Tandem unter der Lupe“ beinhaltete ebenfalls Phasen der Kleingruppenarbeit. Im Unterschied zur Abenteuerreise gab es jedoch eine Arbeitsphase, in der die Tandems zusammenarbeiteten.

**ABBILDUNG 2: GRAPHISCHE DARSTELLUNG DER ARBEITSPHASEN IM WORKSHOP „ABENTEUERREISE INS TANDEMLAND“**

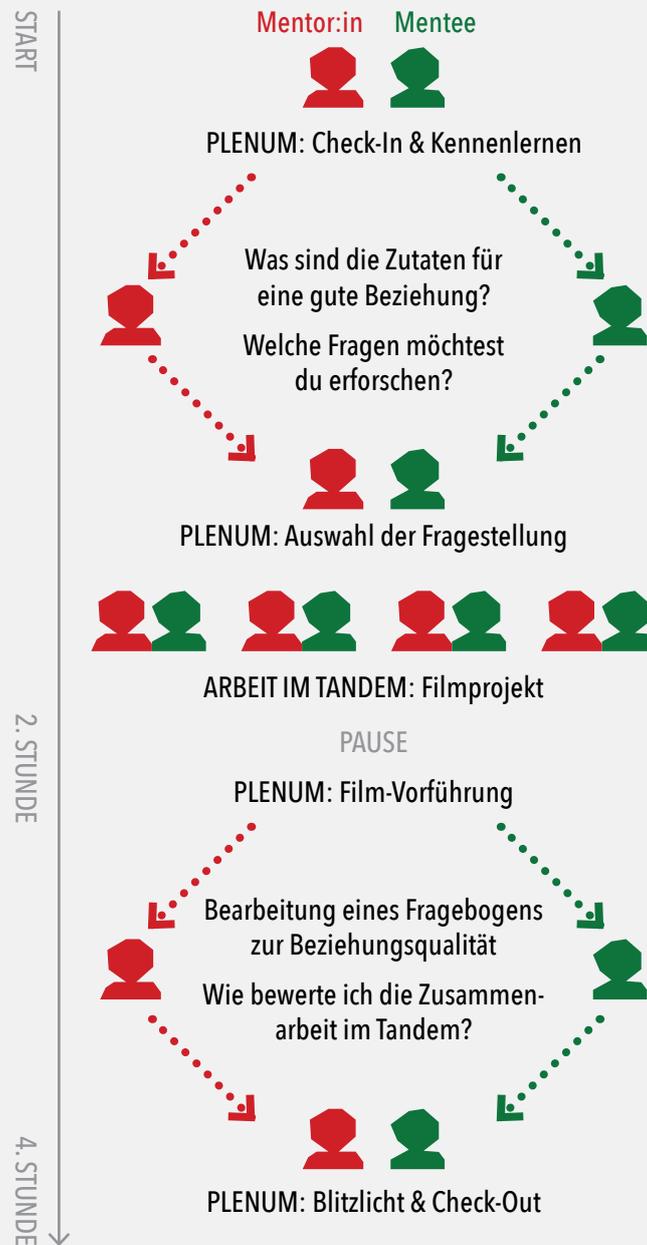


*Eigene Darstellung.*





**ABBILDUNG 3: GRAPHISCHE DARSTELLUNG DER ARBEITSPHASEN IM WORKSHOP  
"TANDEM UNTER DER LUPE"**



*Eigene Darstellung.*

## ZU DEN FORSCHUNGSMETHODEN:

In den Workshops setzten wir unterschiedliche sozialwissenschaftliche Methoden ein. Dazu gehörten:

- ▶ Gruppeninterviews & Einzelinterviews aus der qualitativen Sozialforschung (vgl. Heinzel 2012, S. 104 f.),
- ▶ Standardisierte Fragebögen aus der quantitativen Sozialforschung (vgl. Grunert und Krüger 2012, S. 37 f.),
- ▶ Auswahl und Bearbeitung von Fragestellungen nach dem Ansatz Partizipativer Forschung (vgl. Wöhrer et al. 2016, S.10).

Über die Kombination von Perspektiven und Methoden wollten wir von deren jeweiligen Vorteilen profitieren. Der Vorteil qualitativer Forschung ist die offene Herangehensweise, die tiefere Erkenntnisse, neue Gesichtspunkte und umfangreichere Beschreibungen liefert. Quantitative Forschung ermöglicht die Überprüfung festgelegter Aspekte und hilft, Muster zu erkennen, Vergleichbarkeit herzustellen und Erkenntnisse auf mehr Fälle zu übertragen. Die partizipative Forschung wiederum gewährleistet die Mitbestimmung der Teilnehmenden beim Forschungsprozess, angefangen mit dem Finden und Auswählen der Fragen. Die Teilnehmenden fühlen sich ernst- und mitgenommen und engagieren sich stärker. Die Ergebnisse sind relevanter, da direkt auf die Bedürfnisse eingegangen wird. (Vgl. Li und Earnest 2015)

### WIE STELLE SICH DAS KONKRET AM BEISPIEL DER GESTALTUNG DER ANFANGSSITUATION DAR?

Die richtige Atmosphäre ist alles – besonders wenn es darum geht, Kinder für wichtige Themen zu begeistern. Unser Ziel war es, einen unverkrampften Einstieg für unsere Workshops zu schaffen. Wie gelang es uns, Neugierde und offenes Interesse zu wecken?

Mandy Dewald, Entwicklerin des Workshops „Abenteuerreise ins Tandemland“, nutzte ein Kon-

zept „gesteuerter Offenheit“ für die Einstiegsphase. Anstatt mit erhobenem Zeigefinger durchstrukturierte Präsentationen zu halten, schuf sie bewusst Raum für Offenheit und Exploration.

Die eintreffenden Teilnehmenden wurden damit überrascht, dass der Workshop nicht direkt begann. Stattdessen erhielten sie die ersten 30 Minuten, um sich frei im Workshopraum zu bewegen. Dieser war so gestaltet worden, dass er verschiedene Angebote enthielt, die in freier Reihenfolge aufgesucht und bearbeitet werden konnten, aber auch nicht zwingend bearbeitet werden mussten. Die eintreffenden Tandems begannen nach einer ersten Erkundungstour in der Regel damit, sich auszutauschen und einige Aufgaben in Angriff zu nehmen. Gewöhnlich gab es auch mindestens ein Tandem, das zu spät kam. Dieser Einstieg erlaubte diesen Teilnehmenden einfach erst einmal zur Ruhe zu kommen, da sie noch nichts verpasst hatten.

Für die Moderierenden bot dieser Einstieg Vorteile. Sie hielten sich bewusst im Hintergrund und konnten Beobachtungen anstellen und wichtige Hinweise über die Gruppe sammeln.

Dieser freie Einstieg erwies sich als idealer Eisbrecher, um entspannt in die eigentlichen Inhalte unserer Workshops einzutauchen.

## FOLGENDE ANGEBOTE WURDEN DEN TANDEMS FÜR DEN EINSTIEG IM RAUM VERTEILT UNTERBREITET:

Die **Interessen-Skala** ermöglichte den Teilnehmenden, ihr Interesse und ihre Motivation für den bevorstehenden Workshop auf einer Skala von 0 (langweilig) bis 3 (super, ich bin dabei!) auszudrücken. Kinder durften ihre Einschätzung mit einem Klebepunkt auf der laminierten Skala zeigen.

Das **Stimmungsbarometer** erlaubte es den Teilnehmenden, ihre aktuelle Gefühlslage zur Impulsfrage „Wie geht es mir momentan?“ zu teilen. Auch hierbei wurde eine Skala eingesetzt. Fünf Stimmungsabstufungen wurden durch Symbole von Wettersituationen gekennzeichnet. Wiederum durften Klebepunkte verteilt werden. Dieses Vorgehen wurde am Ende des Workshops wiederholt und ermöglichte dadurch einen Vorher-Nachher-Vergleich.

Die **Erwartungsabfrage** gab den Kindern und Erwachsenen mit der Impulsfrage „Der Workshop wird gut, wenn...“ die Gelegenheit, ihre Motivation und ihren Beitrag für das Gelingen des Workshops auf einem Flipchart zu formulieren.

Zu den beliebtesten Aufgaben, die auch die längste Zeit in Anspruch nahm, gehörte die Bearbeitung eines **Kurzporträts für die Steckbriefwand**. Auf einem Materialtisch gab es die Vorlage eines Steckbriefs, bunte Stifte und eine Polaroid-Kamera. Die Aufgabe war, die Fragen des Steckbriefs nach Name, Dauer der Patenschaft, Lieblingsbeschäftigung und Lieblingsreiseziel zu beantworten, ein Foto zu machen und aufzukleben und das Blatt bunt zu gestalten. Hier wurden die Tandems eingeladen und darauf eingestimmt, sich mit ihrer Beziehung zu beschäftigen. Die Steckbriefe wurden kurze Zeit später in der Vorstellungsrunde genutzt und halfen unsicheren Kindern dabei, sich vorzustellen.

## ABBILDUNG 4: GRAPHISCHE DARSTELLUNG DES AUFBAUS DER EINGANGSSITUATION BEI DEN WORKSHOPS

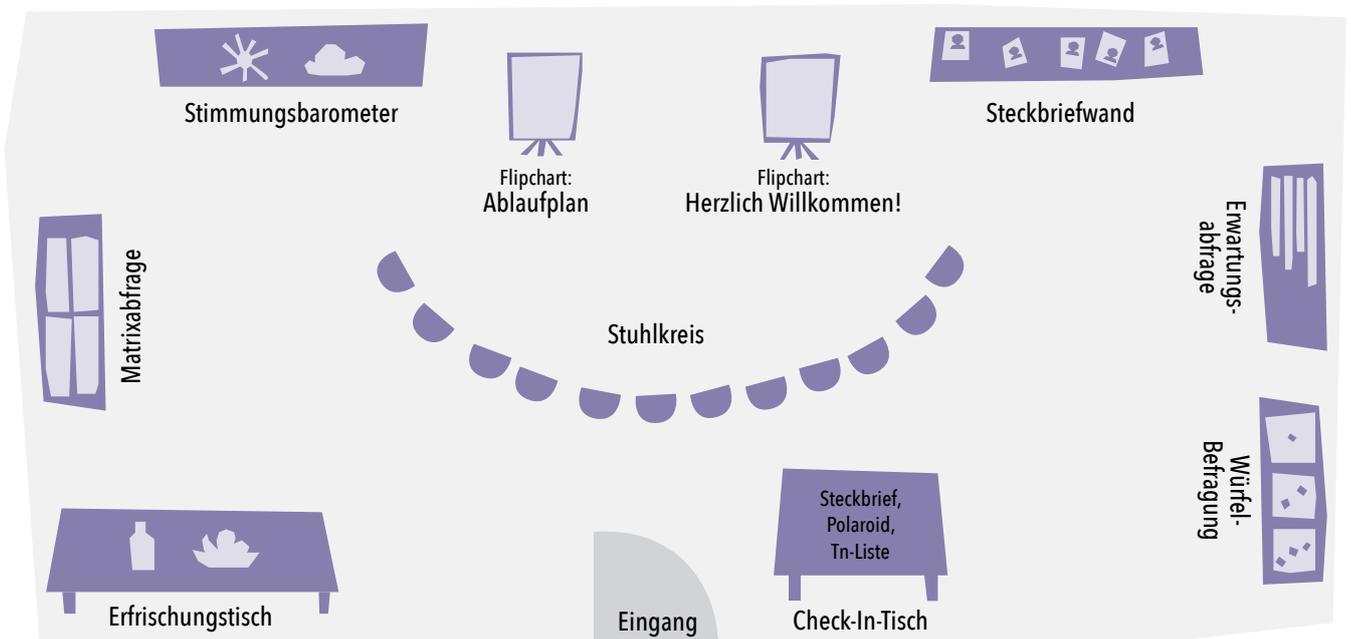
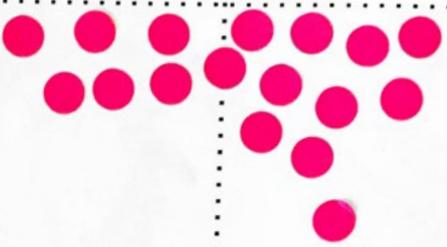


ABBILDUNG 5: BEISPIELE AUS DER DURCHFÜHRUNG DES WORKSHOPS IN DER ANFANGSSITUATION MIT MITMACHWAND, MATRIXABFRAGE UND STIMMUNGSBAROMETER

Antwort

## Mein Interesse für den Workshop "TANDEM UNTER DER LUPE" ist...

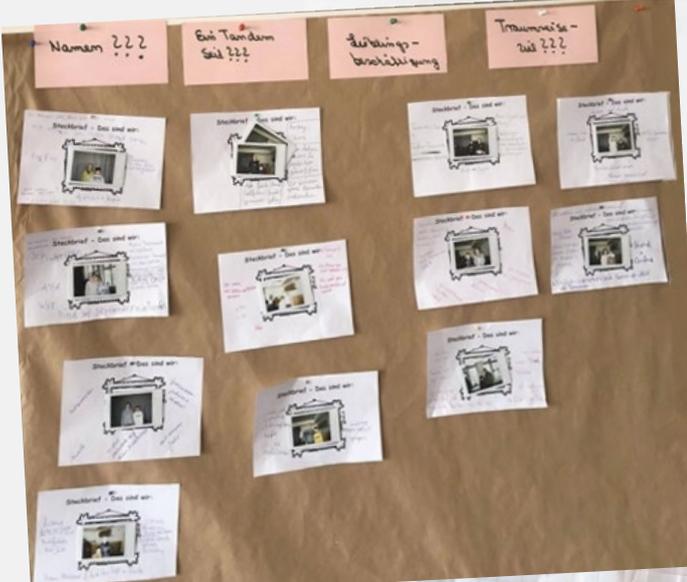
			
1 = gähn, langweilig	2 = geht so	3 = ist o.k.	4 = echt super

**Namen** ???

**Bei Tandem** seit ???

**Lehrungs-**  
**bereitschaft**

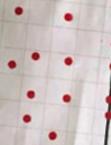
**Traumreise**  
bis ???



Stimmungsbarometer

Wie geht es mir? So stellst  
sich mir der heutige Tag  
dar!

Bitte einen Punkt kleben!

					
bei Anreise					
bei Abreise					

SIGMA

## 2.3 Vorstellung des Workshops „Abenteuerreise ins Tandemland“ & einer Auswahl der verwendeten Methoden

*Wie haben wir unseren Anspruch, Forschungsmethoden kindgerecht zu gestalten und einzuführen, eingelöst? Davon handelt der folgende Abschnitt. Wir wollten, dass ein Kind die Befragungen nicht als langweilige, anstrengende, demotivierende oder unterrichtsähnliche Situation wahrnimmt, sondern diese als „Event“ in Form eines Spiels, Abenteuers oder einer Herausforderung erlebt. Dies erläutern wir anhand von drei eingesetzten Methoden:*

- ▶ Der Befragung zum „Super-Pat:in/Super-Mentor:in“, bei der ein großer menschlicher Umriss beschriftet und bunt gestaltet wird.
- ▶ In der Befragung „Was macht ein gutes Tandem aus?“, bei der die Mentees/Patenkinder eine Hitliste wichtiger Eigenschaften ermitteln, während sie einen Jenga-Turm bauen.
- ▶ Einer sechs-schrittigen Abenteuerprüfung, welche sie erst bestehen müssen, um die sechs Fragen der „Würfelbefragung“ sowie den standardisierten Fragebogen bearbeiten zu dürfen.

### 2.3.1 Befragungssituation „Die Super Pat:in/Super-Mentor:in“

#### **WAS WAR DAS ZIEL?**

Kinder sollten zum Leitthema: „Mein Bild von einer Super-Pat:in/Mentor:in“ drei Fragen beantworten:

- 1) Welche Erwartungen habe ich?
- 2) Welche Eigenschaften und Fähigkeiten sind wichtig?
- 3) Was wäre perfekt?

Dabei sollten alle Kinder einbezogen werden und zu Wort kommen. Der Stress, den eine klassische Befragungssituation möglicherweise auslöst, sollte vermieden werden, indem die Kinder verschiedene Möglichkeiten des Mitwirkens nutzen konnten und ihre Mitwirkung stets freiwillig passierte. Die Motivation zur Teilnahme an den weiteren Befragungssituationen im Workshop sollte so gesteigert oder aufrechterhalten werden.

#### **VORBEREITUNG UND DURCHFÜHRUNG; WIE WURDE DIE METHODE UMGESETZT?**

Die Kinder arbeiteten getrennt von den Erwachsenen. Sie erhielten ein Flipchartpapier mit einer großen Umrisszeichnung. Am Rand waren Überschrift und Leitfragen befestigt.

Die Moderation erläuterte Regeln für die Gruppendiskussion, die von der Methode des Brainstormings abgeleitet waren, insbesondere die Regel, dass alle Kinder die Möglichkeiten erhalten, zu Wort zu kommen, wenn denn gewünscht, und Beiträge nicht kritisiert werden. Teilweise wurden Kinder in das Aufschreiben der Beiträge miteinbezogen. Wenn die Beiträge verebbten, konnten sich die Kinder kreativ an der Gestaltung des Flipcharts beteiligen.

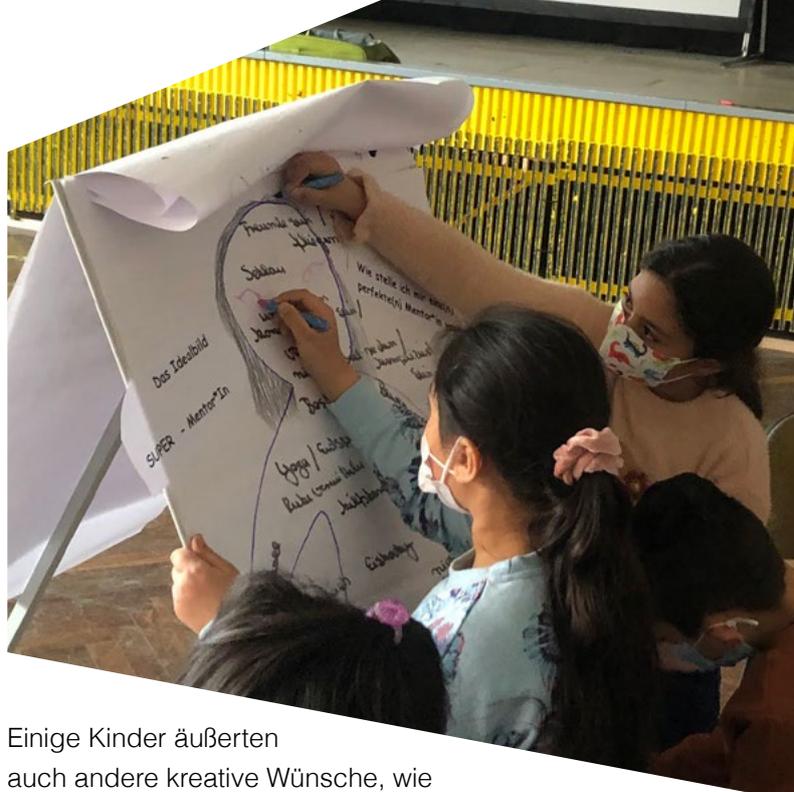
Das Ergebnis wurde im Plenum von der Moderation präsentiert und von den Anwesenden wertschätzend mit Applaus bedacht. Parallel arbeitete die Erwach-

senengruppe zu der analogen Arbeitsaufgabe und gestaltete das Flip-Chart zum „Super-Mentee/ Patenkind“.

## ERGEBNIS UND ERLEBNIS; WAS HAT DIE METHODE GEBRACHT?

In der Befragungssituation zur „Super-Pat:in/ Mentor:in“ formulierten die Kinder verschiedene Erwartungen und erwünschte Eigenschaften. Insgesamt wurde deutlich, dass neben spannenden gemeinsamen Aktivitäten auch emotionale Unterstützung, Orientierung und praktische Hilfe wichtig sind. Hier sind exemplarisch häufig genannte Beiträge aus verschiedenen Workshops aufgelistet, die laut der Mentees zur „Super-Mentor:in/Pat:in“ gehören:

- ▶ Ideen für Aktivitäten, wie Ausflüge, Spielen, Lesen,
- ▶ Zuwendung, Fürsorge, Schutz bieten,
- ▶ Verlässlichkeit, Vertrauen, Geduld,
- ▶ Mitgefühl, liebevolles Wesen,
- ▶ Humor, Spaß vermitteln,
- ▶ Neues zeigen, Potenziale fördern,
- ▶ Hilfe bei Schule, Hausaufgaben,
- ▶ Sportlichkeit, Kreativität,
- ▶ Kommunikationsfähigkeit, Zuhören,
- ▶ Geduld, Respekt, partnerschaftlicher Umgang.



Einige Kinder äußerten auch andere kreative Wünsche, wie beispielsweise Superkräfte. Die breite thematische Streuung der Antworten zeigt, dass die Kinder differenziert über ihre Vorstellungen reflektieren konnten. Häufig genannte Aspekte, wie Aktivitäten, Zuwendung oder Unterstützung, decken sich mit etablierten Erkenntnissen über wichtige Faktoren einer Mentoringbeziehung. Auch wenn einige „übernatürliche“ Wünsche formuliert wurden, spiegeln die Antworten größtenteils realistische Erwartungen und Bedürfnisse wider.

Während der Befragungssituation arbeiteten die Kinder konzentriert mit. Die Möglichkeit, am Ende die Umrisszeichnung zu gestalten, wurde von einem Teil der Kinder begeistert aufgenommen.

## WAS WAREN DIE STÄRKEN DER METHODE?

Die Gestaltung einer offenen Befragungssituation mit Regeln nach dem Prinzip eines Brainstormings und der Veranschaulichung der Aufgabe durch eine große Umrisszeichnung, ermöglicht es Kindern auch mit geringerer Sprachkompetenz und/oder Schüchternheit an der Befragung teilzunehmen. Kinder können dabei ihre Sichtweise authentisch und aus eigener Perspektive einbringen. Die in den Workshops erzielten Ergebnisse zeigen, dass die Antworten der Kinder wertvolle Hinweise zu Aspekten geben, die Mentoringbeziehungen für Kinder bereichern. Mit dieser Methode ist es möglich, Raum für unterschiedliche Perspektiven zu geben.

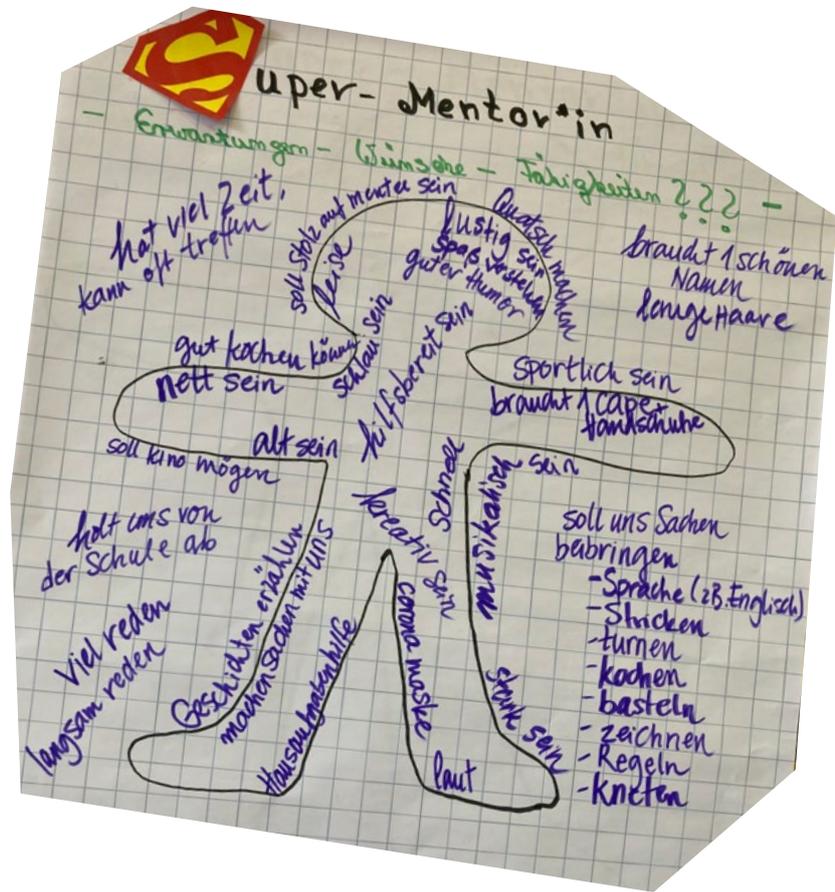
## WORAUF MUSSTE DIE MODERATION BESONDERS ACHTEN?

Insbesondere ein gutes Zeitmanagement war bei dieser Methode wichtig sowie das Einbeziehen aller Kinder durch eine gute Moderation. Zudem konnte es erforderlich sein, dass man als Moderation an die Regeln der Methoden erinnern musste.

## ZEITLICHER AUFWAND

Vorbereitung: 5 Minuten zur Vorbereitung des Flipcharts und der Fragen.

Durchführung: 30 Minuten.



## 2.3.2 Befragungssituation „Die Hitliste: Was macht ein gutes Tandem aus?“

### WAS WAR DAS ZIEL?

Die Kinder sollten die Frage „Was braucht ihr, damit die Beziehung zum/zur Mentor:in/Pat:in ein Erfolg ist?“ beantworten.

Über ein Geschicklichkeitsspiel sollte die erforderliche Konzentration und Aufmerksamkeit erzeugt werden und die Motivation zur weiteren Teilnahme am Workshop aufrechterhalten werden.



### VORBEREITUNG UND DURCHFÜHRUNG: WIE WURDE DIE METHODE UMGESETZT?

Die Moderation stellte zunächst sicher, dass alle Kinder die Frage verstanden hatten. Sie erkundigte sich, ob alle schreiben konnten und bot gegebenenfalls ihre Hilfe an.

Anschließend erhielt jedes Kind einen Stift. Als Unterlage dienten mit Kreppband beklebte Bausteine eines Jenga-Turms. Die Kinder wurden in Einzelarbeit aufgefordert, ihre eigenen Meinungen und Ideen zur Frage zu notieren und für jeden Gedanken jeweils einen Baustein zu beschriften.

Nach dieser Phase der stillen Arbeit wurden die Bausteine vorsichtig zu einem stabilen Jenga-Turm zusammengebaut. Die Moderation erklärte nochmals die Regeln für das folgende Spiel. Reihum zog nun ein Kind behutsam einen Stein aus dem Turm und verlas laut den darauf geschriebenen Beitrag. Entweder wurden die Klebestreifen mit den Antworten an eine Moderationswand geheftet oder

auf ein Flipchart übertragen. Ähnliche Nennungen wurden zusammengefasst.

Als der Turm schließlich umkippte, konnten auch die letzten verbleibenden Beiträge erfasst werden. Letztlich standen alle Beiträge der Kinder übersichtlich auf dem Flipchart.

In einem letzten Schritt erhielt jedes Kind noch drei Klebepunkte, die es auf die Antworten verteilen konnte. Die Abstimmung wurde anonym durchgeführt, indem das Flipchart umgedreht wurde. Auch hierbei stellte sich die Moderation als Lesehelferin zur Verfügung, falls das notwendig war. Nach der Abstimmung wurden die Punkte ausgezählt. Das abschließende Ergebnis präsentierte die Moderation dann für alle sichtbar und wurde von den Teilnehmenden gewürdigt.

### ERGEBNIS UND ERLEBNIS: WAS HAT DIE METHODE GEBRACHT?

Die Kinder brachten bei dieser Methode viele Aspekte an, die aus ihrer Sicht für eine erfolgreiche Mentoringbeziehung wichtig sind.

Am häufigsten genannt wurden dabei:

- ▶ Spaß haben und glücklich sein,
- ▶ nett, freundlich und respektvoll sein,
- ▶ Hilfsbereitschaft,
- ▶ Musikalität, Kreativität, Sportlichkeit,
- ▶ Vertrauen und Ehrlichkeit.

Weitere Aspekte betrafen den Wunsch nach gemeinsamer Qualitätszeit, neuen Aktivitäten und Themen sowie der Offenheit und Unterstützung. Es zeigt sich, dass für die Kinder neben spannenden

Aktivitäten vor allem der zwischenmenschliche Kontakt und die emotionale Unterstützung durch die Mentor:innen zentral sind.

Die Kinder konnten relativ differenziert ihre Bedürfnisse und Vorstellungen in einer Mentoringbeziehung benennen. Sowohl „harte“ als auch „weichere“ Faktoren wurden thematisiert. Die Methode erbrachte authentische Erkenntnisse über ihre Perspektive.

Das Spiel verlangte Konzentration und Zurückhaltung, um den Turm nicht vorzeitig einstürzen zu lassen. Diese Konzentration übertrug sich bei der Wahrnehmung der Beiträge. Das Zusammenbrechen des Turms ist üblicherweise ein spannungslösendes Moment und wurde gewöhnlich lautstark begleitet.



### **WAS WAREN DIE STÄRKEN DER METHODE?**

Mit Hilfe der Integration des Jenga-Spiels bekommt eine Befragungssituation eine nützliche Struktur (Einzelarbeit, Verlesen der Meinungen, Suchen der restlichen verschütteten Beiträge) sowie spielerischen Charakter. Das Spiel erzeugt eine spannende, aufmerksame Atmosphäre bei den Kindern und beinhaltet eine Spannungslösung, wenn der Turm kippt. Diese Atmosphäre kann für eine Befragungssituation genutzt werden.

### **WORAUF MUSSTE DIE MODERATION BESONDERS ACHTEN?**

Die Moderation musste eine angstfreie Schreibatmosphäre herstellen und betonen, dass Rechtschreibung hier keine Rolle spielt. Sie sollte Kinder

mit schriftsprachlichen Herausforderungen unterstützen und beim Übertragen der Meinung auf den Klebezettel behilflich sein. Es konnte zu Spannung führen, wenn Kinder aufgrund eines Ungeschickes beim Aufbau des Jenga-Turms von anderen Kindern kritisiert wurden. Hier musste die Moderation mit Fairplay-Regeln arbeiten. Bei Kindern mit großen motorischen Herausforderungen sollte die Methode mit Bedacht eingesetzt werden bzw. mehrere Spielrunden eingeplant werden.

### **ZEITLICHER AUFWAND**

Vorbereitung: 15 Minuten zur Beklebung der Jenga-Bausteine.

Durchführung: 30 Minuten.

## **2.3.3 Befragungssituation „Abenteuerprüfung“**

### **WAS WAR DAS ZIEL?**

Die Kinder sollten 30 Fragen zu Qualität und Wirkung ihrer Mentoringbeziehung im Rahmen zweier Befragungssettings beantworten. Zum einen sollten Kinder sechs offene Fragen an einer Wandzeitung beantworten, zum anderen sollten sie den standardisierten Fragebogen bearbeiten.

Diese intensive Arbeitsphase sollte durch kurze Spielphasen, den sogenannten „Abenteuerprüfungen“, aufgelockert werden, damit die Kinder für ihre Anstrengung immer wieder belohnt wurden und auch ihren Bedürfnissen nach Bewegung nachkommen konnten. Durch dieses Vorgehen sollten Motivation und Konzentration aufrechterhalten werden.

### **VORBEREITUNG UND DURCHFÜHRUNG: WIE WURDE DIE METHODE UMGESETZT?**

Zur Durchführung waren mindestens zwei Moderator:innen nötig. Die eine Moderation betreute die Befragung an der Wandzeitung, die andere war für die Fragebogenaktion zuständig. Teilweise wurden weitere Erwachsene hinzugezogen, die Kindern beim Ausfüllen des Fragebogens assistierten.

Die Befragung begann für ein Kind mit dem Werfen eines Schaumstoffwürfels. Passend zum Würfelwert erhielt es nun eine „Abenteueraufgabe“, die es nun zu lösen galt. Hierbei waren kurzweilige Gedächtnis-, Geschicklichkeits- und Suchspiele zu meistern.

Mit diesen Aufgaben machten wir gute Erfahrungen:

- ▶ Finde vier Herzen und bringe sie mir.
- ▶ Finde vier Sterne und bringe sie mir.
- ▶ Bringe mir einen Luftballon. Den lassen wir dann gemeinsam platzen.
- ▶ Löse ein Rätsel.
- ▶ Falte einen Papierflieger, der bis ins Tandemland fliegt.
- ▶ Räume mit der Wasserpistole eine Liane weg.

Zur Vorbereitung der Abenteueraufgaben gehörte die Verteilung von Suchgegenständen – Sternen, Herzen und Luftballons – in ausreichender Anzahl im ganzen Gebäude und die Bereitstellung unterschiedlicher Papier- und Bleistiftaufgaben (Labyrinthaufgaben, Suchaufgaben auf Wimmelbildern, Kreuzworträtsel etc.) in einem „Abenteuerprüfungsschatzkästchen“. Für die Papierfliegeraufgabe wurde ein Zielbereich im Raum mit Klebeband markiert, in den der Flieger geworfen werden musste. Für die Lianenaufgabe wurden Klopapierstreifen aufgehängt. Ein Streifen musste von einem Kind so oft mit einer Wasserpistole getroffen werden, bis er abfiel. Diese Aufgaben sind beliebig variierbar. Nach Lösen der Abenteueraufgabe erhielten die Kinder entweder den Fragebogen oder den Zugang zur Wandzeitung. Die Wandzeitung war entsprechend der Würfelwerte in sechs Bereiche untergliedert. War eine Frage beantwortet, konnte das Kind sich die nächste Abenteuerprüfung erwürfeln und dann wiederum zur Wandzeitung zurückkehren oder den Fragebogen bearbeiten.

Zur Bearbeitung der Fragebögen waren zusätzliche unterstützende Erwachsene sehr hilfreich. Der Fragebogen war teilweise für Kinder schwer zu verstehen. Teilweise war eine Eins-zu-Eins-Betreuung

nötig, teilweise konnte der Fragebogen in der Kleingruppe bearbeitet werden. Hierbei wurden 2-3 Kindern blockweise die Fragen vorgelesen. Die Kinder setzten in der Regel selbst die Kreuze bei den Skalenfragen.

### **ERGEBNIS UND ERLEBNIS: WAS HAT DIE METHODE GEBRACHT?**

Die Wandzeitung lieferte viele authentische Aussagen der Kinder zu unterschiedlichen Bereichen ihrer Mentoringbeziehung. Diese originalen Kinderstimmen gaben einen wertvollen Einblick in ihre Perspektive. Darüber hinaus konnten die ausgefüllten Fragebögen für die Auswertung genutzt werden.

Die offene Methode ermöglichte differenzierte Antworten, wobei einige durch gezielte Nachfragen noch hätten präzisiert werden können. Insgesamt lieferte die Befragungssituation jedoch wichtige Erkenntnisse.

Obwohl der Workshop einen umfangreichen Arbeitsaufwand bedeutete, wirkten die Kinder stets gelöst und gut gelaunt. Dies lag sicherlich daran, dass die Abenteueraufgaben für sie selbst spannend und abwechslungsreich waren. Auch die Situation, an der Wandzeitung befragt zu werden, bzw. die Antworten selber aufschreiben zu können, kam bei den Kindern gut an. Durch die Bewegungsphasen zwischen den Fragen war für eine lockere Atmosphäre gesorgt. Die Kinder konnten sich frei im Raum bewegen und kleinere Aufgaben erledigen. So herrschte trotz des anspruchsvollen Themas eine ausgelassene Stimmung vor.

## ABBILDUNG 6: ERGEBNISSE EINER WANDZEITUNGS-BEFRAGUNG ZUR MENTORINGBEZIEHUNG AUS DER PERSPEKTIVE DER MENTEES

### 1 Lieblings-Aktivität

- Jumphouse
- Zoo
- Schwimmen

### 2 Was hast du gelernt, was du noch nicht konntest?

- Ich habe einen neuen Menschen und eine neue Familie kennengelernt
- Ich habe das Wort „hervorragend“ kennengelernt
- Wie man Panzerglas auf dem Handy anbringt
- Apfel auf arabisch
- ein paar Wörter auf kurdisch

### 3 Was war dein schönstes Erlebnis?

- Jumphouse
- Bei mir zu Hause mit meiner Mentorin essen
- Lesen
- Kino Spiderman
- Bei uns zuhause Essen (arabisch)

### 4 Habt ihr schon mal gestritten?

- Wir haben uns noch nie gestritten
- Nie gestritten
- Gibt nichts

### 5 Was magst du an deine:r Pat:in?

- Ich mag alles
- Man kann schneller lernen und er/sie kann bei den Hausaufgaben helfen
- Alles
- Hilft mir beim Lesen und dabei „richtig“ zuzuhören
- Alles
- Ist nett
- Mensch- Ärgere- Dich-Nicht spielen
- Dass man neue Sachen erkundet
- Dass sie viel weiß

### 6 Welche Wünsche hast du für die Patenschaft?

- Dass wir Freunde bleiben
- Mit anderen Menschen zusammen treffen
- Dass wir weiter in Kontakt bleiben

## WAS WAREN DIE STÄRKEN DER METHODE?

Auflockernde Spiele und eine gute personelle Betreuung durch Personen, die in der Rolle als neutrale Moderator:innen wahrgenommen werden, führen zu guten Ergebnissen, sowohl inhaltlich als auch motivational.

## WORAUF MUSSTE DIE MODERATION BESONDERS ACHTEN?

Hilfreich war es, wenn die Moderation auch hier bei Verständnisschwierigkeiten und beim Schreiben

assistierte. Nützlich war dabei, die Fähigkeiten der Kinder vorher einschätzen zu können, um für diesen Part ausreichend zusätzliche Unterstützer:innen zu organisieren.

Zudem war ein guter Überblick erforderlich, damit innerhalb der vorgegebenen Zeit mehrere Prozesse gesteuert werden konnten: die Abenteueraufgaben, die Wandzeitungsbefragung und der Fragebogen.

## ZEITLICHER AUFWAND

Es muss Zeit für die Zusammenstellung von kleinen Aufgaben und eventuell Anschaffung nötiger Dinge, wie Wasserpistolen etc., einkalkuliert werden.

Vorbereitung: ca. 30 Minuten für die Vorbereitung der Abenteueraufgaben und der Wandzeitung.

Durchführung: ca. 60 Minuten.

ABBILDUNG 7: AUSZÜGE EINER WANDZEITUNG UND EINES TEILS DES FRAGEBOGENS AUS DEM WORKSHOP

The image shows a collection of handwritten notes on a grid paper wall, held together by three yellow circular fasteners. Each fastener has a blue square with four dots inside. The notes are written in blue ink and include:

- h) Corona gar nichts**
- g) kein Streit (x2)  
nolle nie (x3)**
- i) Sie ist nett zu mir (x2)**  
Ich bin mit ihr immer glücklich  
sie bringt mich zum lachen  
sie liest mir vor, das macht mir spaß  
alles (x2)  
wir kochen zusammen  
wir gehen / fahren zum Bäcker  
wir waren im Jumpouse  
verstehen Spaß  
alles
- j) man ist nicht die ganze Zeit zu Hause**  
es ist nicht langweilig  
man lernt neue Sachen (x2)  
man macht sehr viele Dinge  
man kann Zeugnisse verbessern & Hausaufgaben machen
- k) ins Kino gehen  
ins Theater gehen  
Fahrrad fahren beibringen  
Fußball spielen  
Fortnite zocken  
fangen spielen**

In the foreground, there is a survey form titled "Hast du Frusterlebnisse als Patenkind / Mentee erlebt?". The form asks the respondent to mark whether the following statements apply to them, with a scale from 1 (does not apply) to 4 (applies).

**Hast du Frusterlebnisse als Patenkind / Mentee erlebt?**  
Bitte lies die Sätze und kreuze an, was für dich zutrifft.  
1= trifft nicht zu ☹️, 2= trifft wenig zu 😐, 3= trifft eher zu 😊, 4= trifft zu 😄

Ich dachte, dass es mehr Spaß machen würde, einen Paten/eine Mentorin zu haben.	trifft nicht zu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	trifft zu
Meine Patin/mein Mentor scheint oft gestresst zu sein, wenn wir zusammen sind.	trifft nicht zu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	trifft zu
Mein Pate/meine Mentorin hat für die Treffen mit mir wenig Zeit.	trifft nicht zu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	trifft zu

## 2.4 Vorstellung des Workshops „Tandem unter der Lupe“ & einer Auswahl der verwendeten Methoden

Der auf vier Stunden ausgelegte Workshop „Tandem unter der Lupe“ richtete sich an Kinder und Jugendliche ab 11 Jahren. Im Vordergrund stand hier eher der partizipative Forschungsansatz.

Dies spiegelte sich auch in einem Element wider, bei dem die Tandems selbst die Fragestellungen für den Workshop erarbeiteten. Der Workshop wurde im Projekt jedoch weniger häufig durchgeführt, was zum einen an der schwierigeren Akquise der Altersgruppe lag. Zum anderen konzentrierten sich mehr Träger auf Angebote für jüngere Kinder.

Die nachfolgende Beschreibung der Workshop-Elemente basiert auf den Erfahrungen aus drei Workshops, davon zwei in der Pilotphase. Im Folgenden möchten wir die verschiedenen „Eventisierungsformen“ darstellen. Dadurch soll veranschaulicht werden, wie es gelingen kann, eine kinder- und jugendgerechte Befragungsumgebung zu schaffen, ohne wissenschaftliche Standards zu vernachlässigen.

### ÜBERBLICK ZUM ABLAUF DES WORKSHOPS

Der Workshop begann nach einer kurzen Begrüßungsrunde mit einem Aufwärmenspiel, um den Teilnehmenden Gelegenheit zum Kennenlernen zu geben. Anschließend führte die Moderation in ein Sozialforschungsquiz ein. Dadurch sollten die Jugendlichen einen Einblick in die Rolle von Forscher:innen erhalten. Ihnen wurden die verschiedenen Phasen einer Sozialforschung erläutert und eröffnet, dass sie in diesem Workshop ein eigenes kleines Forschungsprojekt durchführen.

Danach durchliefen die Tandems folgenden Prozess:

- ▶ Brainstorming im Plenum zur Frage: Was finde ich interessant zum Thema „gute Mentoringbeziehung führen“?
- ▶ Ermittlung und Gewichtung von zwei Fragestellungen, welche für die Mehrheit der Gruppe am interessantesten scheinen.
- ▶ Beantwortung der Fragestellung in getrennten Gruppen (Mentee und Mentor:innen) und Präsentation der Ergebnisse.
- ▶ Tandem-Arbeitsphase: Erzählung einer Episode aus der Mentoringzeit entlang einer der im Brainstorming aufgeworfenen Fragestellungen. Die Erzählung wird mit Hilfe der App „Puppet Pal“ auf einem Ipad animiert und zu einem Kurzfilm verarbeitet.
- ▶ Vorführung der Filme im Plenum.
- ▶ Ausgabe und Bearbeitung der Fragebögen in voneinander getrennt arbeitenden Gruppen.
- ▶ Bearbeitung eines Lückentextes im Sinne eines Forschungsreports in einer weiteren Tandem-Arbeitsphase und „Veröffentlichung“ dieses Forschungsreports im Abschlussplenum.

Im Folgenden werden die vier Haupt-Methoden, die zum Einsatz kamen, genauer beschrieben.

## 2.4.1 Einsatz eines Quiz' in der Einstiegssituation

### WAS WAR DAS ZIEL?

Das Quiz zu Beginn gab den Teilnehmenden einen ersten interaktiven Einblick in die sozialwissenschaftliche Forschung. Den Teilnehmenden sollte damit ein Grundverständnis für die inhaltlichen Schwerpunkte des Workshops vermittelt werden. Zugleich diente das Quiz der Vorbereitung auf die kommenden Inhalte und Aktivitäten. Durch kleine Denkaufgaben und Fragen sollten bei den Jugendlichen Neugier auf das Workshopprogramm sowie Motivation und Konzentration geweckt werden. Das gemeinsame Beantworten der Fragen schuf von Beginn an eine aktive Lernatmosphäre. Schließlich ging es auch darum, der Gruppe bereits erste Schlagworte zur Rolle von Sozialforscher:innen und zum Ablauf wissenschaftlicher Forschung zu vermitteln. Auch thematische Impulse zu sozialen Beziehungen durch kurze Zitate wurden gesetzt.

### VORBEREITUNG UND DURCHFÜHRUNG: WIE WURDE DIE METHODE UMGESETZT?

Die Moderation führte das Quiz direkt zu Beginn des Workshops durch. Dafür wurden zuvor Bilder und Kurztexzte von 4 Forscher:innen mit jeweils einem Zitat vorbereitet und an der Wand platziert. Die Tandems sollten nun die Zitate den jeweiligen Forscher:innen zuordnen. Im Anschluss wurde dies im Plenum gemeinsam besprochen. Leitfragen hierfür waren beispielsweise: „Welche Aussage passt zu welcher Forscher:in?“ oder „Was hatten alle Forscher:innen gemeinsam?“.

Anschließend präsentierte die Moderation ein Flipchart mit dem grundlegenden Ablauf eines Forschungsprozesses. Sie erläuterte die einzelnen Stationen, an denen sich auch der Workshop orientiert: 1. Fragen finden, 2. Antworten sammeln, 3. Antworten vergleichen und 4. Ergebnisse präsentieren.

Den Teilnehmenden wurde hierbei verdeutlicht, dass sie im Laufe des Workshops selbst diese

Phasen durchlaufen würden. Sie bekamen somit von Beginn an einen Überblick über das geplante Vorgehen und ihre Mitwirkungsmöglichkeiten. Durch diese Methodik wurden die Jugendlichen spielerisch in die Forschungsthematik eingeführt.

### ERGEBNIS UND ERLEBNIS: WAS HAT DIE METHODE GEBRACHT?

Das Sozialforschungsquiz zu Beginn des Workshops brachte verschiedene positive Ergebnisse: Da es als Gemeinschaftsaufgabe für die Tandems konzipiert war, konnten sich die Teilnehmenden gegenseitig beim Lesen und Verstehen der Texte unterstützen. Vor allem für Kinder und Jugendliche, die noch nicht so sicher lesen, bot dies eine angenehme Lernsituation. Auch die anschließende gemeinsame Diskussion im Plenum trug dazu bei, dass alle Teilnehmenden die Inhalte gleichwertig erschließen konnten. Die Tandems arbeiteten hier erfolgreich zusammen. Zudem erwies sich das Quiz tatsächlich als passender Einstieg in die Thematik. Viele Teilnehmende hatten vorher noch keine Berührung mit dem Feld der Sozialforschung. Durch die spielerische Methodik wurden sie nun neugierig gemacht und für die nachfolgenden Inhalte gut vorbereitet. Sowohl die Rückmeldungen einzelner Tandems als auch die aktive Teilnahme im weiteren Workshopverlauf zeigten, dass die Jugendlichen gut in die Materie eingeführt und für die Mitwirkung motiviert werden konnten. Das Quiz erfüllte somit seinen Zweck, indem es die Tandems behutsam an das Thema heranführte und eine wertschätzende Lernumgebung schuf.

### WAS WAREN DIE STÄRKEN DER METHODE?

Quiz und Rätsel forderten Menschen spielerisch heraus. Teilnehmende mussten Beobachtungsgabe, logisches Denken und das Ableiten von Schlussfolgerungen unter Beweis stellen. Solche Problemsituationen begegnen einem in unterschiedlichen Lebensbereichen und werden auch schulisch

genutzt, um Wissen zu vermitteln oder abzurufen. Quiz und Rätsel eignen sich daher, um Wissensvermittlung und Spaß miteinander zu verbinden. Allerdings ist es wichtig, die Schwierigkeit der Probleme an die Fähigkeiten und Vorkenntnisse der Teilnehmenden anzupassen. Zu schwierige Aufgaben könnten frustrieren und demotivieren.

Eine Stärke der Methode war es zudem, der abstrakten Tätigkeit der Sozialforschung ein Gesicht zu geben. Über Beispiele aus der Praxis ließ sie sich anschaulich erklären. So konnte auch die Motivation für das Thema geweckt werden.

### **WORAUF MUSSTE DIE MODERATION BESONDERS ACHTEN?**

Bei der Durchführung des Einstiegsquiz war eine gute Zeitplanung essentiell. Es war wichtig, keine

tiefgehenden Diskussionen zu den verschiedenen Aussagen und Forscher:innen zuzulassen, sondern anzuregen, in weiteren Tandemaktivitäten selber mal zu recherchieren.

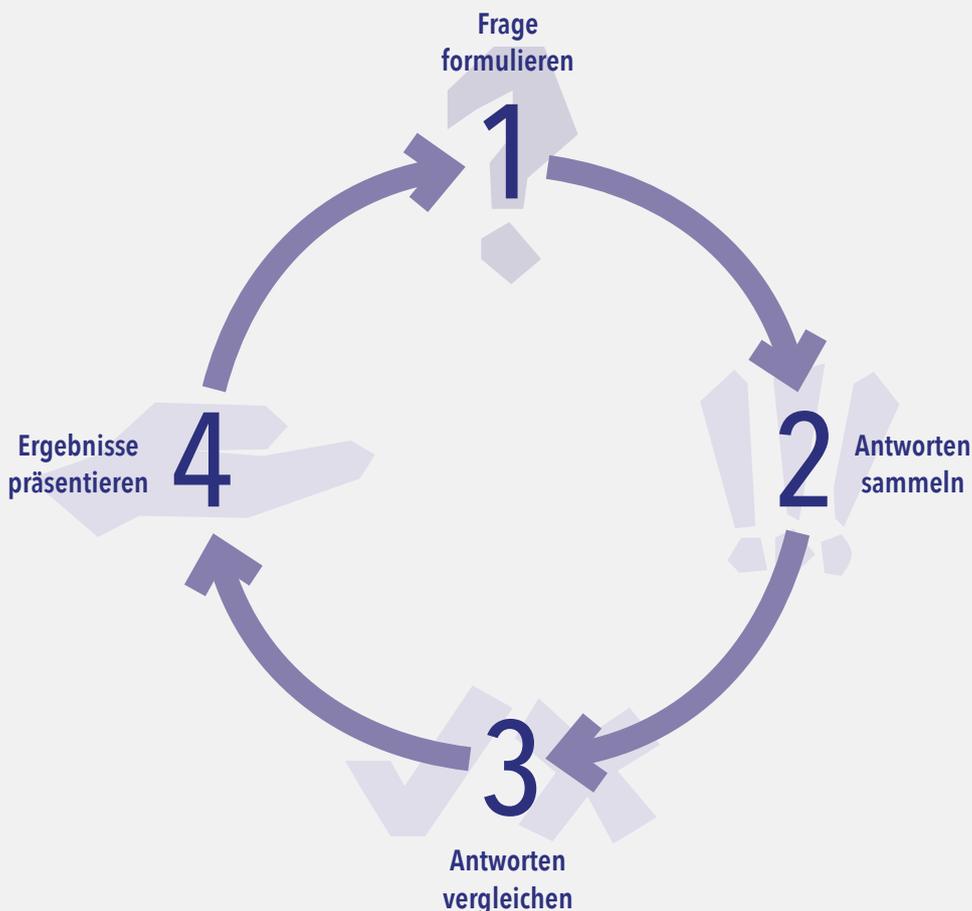
Eine Konzentration auf die Person von Jean Rhodes und deren Aussage war nützlich, um das Interesse am später eingesetzten Fragebogen zu entwickeln. Dieser wurde von ihr mitentwickelt.

### **ZEITLICHER AUFWAND**

Vorbereitung: 5 Minuten zum Befestigen der Quizblätter. Zusätzliche Zeit muss natürlich einmalig für die Konzeption des Quiz' eingeplant werden.

Durchführung: 15 Minuten.

**ABBILDUNG 8: GRAPHISCHE DARSTELLUNG EINES EXEMPLARISCHEN FORSCHUNGSPROZESSES**



## 2.4.2 Das Fragenbrainstorming

### WAS WAR DAS ZIEL?

Im Sinne der partizipativen Forschung wurden die Teilnehmenden schon bei der Auswahl der zu beantwortenden Fragen eingebunden. Beim Fragenbrainstorming sollten entsprechend die zwei für die Teilnehmenden interessantesten Fragestellungen für den Workshop ermittelt werden.

### VORBEREITUNG UND DURCHFÜHRUNG: WIE WURDE DIE METHODE UMGESETZT?

Zu Beginn erläuterte die Moderation die Regeln des Brainstormings. Es ging darum, Ideen ohne vorläufige Bewertung frei zu sammeln. Anschließend erklärte sie die Aufgabenstellung: Jedes Tandem sollte sich bis zu drei Fragen rund um ihr Mentoring und die Tandem-Beziehung überlegen und diese auf Moderationskarten schreiben. Die Moderation gab dazu einige wenige Beispiele, was passende Fragen sein könnten.

Die Moderationskarten wurden dann an die Wand geheftet und nach inhaltlichen Schwerpunkten geclustert, um eine strukturierte Übersicht zu erstellen. Im Plenum präsentierte die Moderation die Ergebnisse und dann bewerteten die Teilnehmenden mit Hilfe von Klebepunkten die für sie interessantesten Fragen.

Durch die Teamarbeit, die gegebenen Beispiele und die aktive Mitwirkung bei der Bewertung konnten die Jugendlichen ihre Perspektive optimal einbringen und die inhaltliche Ausrichtung des Workshops mitprägen.

### ERGEBNIS UND ERLEBNIS: WAS HAT DIE METHODE GEBRACHT?

An einem exemplarischen Workshoptermin trugen die Tandems insgesamt sechzehn unterschiedliche Fragen zu ihrer Tandem-Beziehung und zum Mentoring allgemein zusammen. Die Fragen bezogen

sich auf konkrete Aspekte des Mentorings, wie das Kennenlernen, besondere Anforderungen oder Konfliktlösungen. Auch übergeordnete Themen wie die generelle Hilfestellung durch Mentoring wurden aufgegriffen.

Die zwei Schwerpunktfragen für den Workshop lauteten:

- ▶ Wie können Menschen sich gegenseitig bereichern, die andere Ansichten haben?
- ▶ Was ist eine gute Voraussetzung für ein gutes Tandem?

Insgesamt lässt sich sagen, dass die Qualität der erarbeiteten Fragen hoch war und auch wertvolle Anhaltspunkte für Koordinator:innen zu den Informationsbedarfen ihrer Tandems lieferte. Die Auswahl der beiden Fragestellungen für den Workshopverlauf zeugte von großer Ernsthaftigkeit und ließ das weitere Arbeiten zu. Die Arbeit der Teilnehmenden war konzentriert. Der partizipative Ansatz bei der Auswahl der Fragen sorgte für eine hohe Motivation und Neugier für den weiteren Workshopverlauf.

### WAS WAREN DIE STÄRKEN DER METHODE?

Beim Ansatz partizipativer Forschung werden die untersuchten Personen nicht nur als Expert:innen ihrer Lebenswelt wahrgenommen, sondern auch als Ko-Forscher:innen beteiligt. Es gibt in dem Ansatz unterschiedliche Formen von Beteiligungsmöglichkeiten, angefangen von der Entwicklung und Auswahl der Fragestellungen über die Durchführung von Forschungsmethoden bis hin zur Nutzung der Forschungsergebnisse zur Veränderung der Lebenssituation. In diesem Ansatz nehmen die ausgebildeten Forscher:innen eher Coaching- und Berater:innenrollen ein. Im Forschungsprozess wird

Forschung erlernbar und stärkt die Selbstwirksamkeit der Menschen im Feld. Die große Stärke der Mitbestimmung ist eine hohe Motivation der Beteiligten. (Vgl. Wöhrer et al. 2016, S.10)

## WORAUF MUSSTE DIE MODERATION BESONDERS ACHTEN?

Die Brainstormingregel, dass jeder Beitrag wichtig ist, sollte besonders betont werden: Es gibt keine „dummen“ Fragen. Es sollte eine wertschätzende kooperative Atmosphäre geschaffen werden, damit es zu guten Ergebnissen kommt. Ein gutes Zeitmanagement war zudem wichtig, damit die weiteren Elemente des Workshops umgesetzt werden können. Mit dem Verweis auf diese folgenden Einheiten sollten Diskussionen der Fragen nicht zugelassen werden.

Wenn möglich, clusterte die Moderation die Fragen der Gruppen bereits direkt beim Sammeln an der Wand. Eine strukturierte Übersicht erleichterte den Teilnehmer:innen die Auswahl der Fragen per Punkteabstimmung.

## ABBILDUNG 9: BEISPIEL AUS DEM FRAGENBRAINSTORMING AUS EINEM WORKSHOP

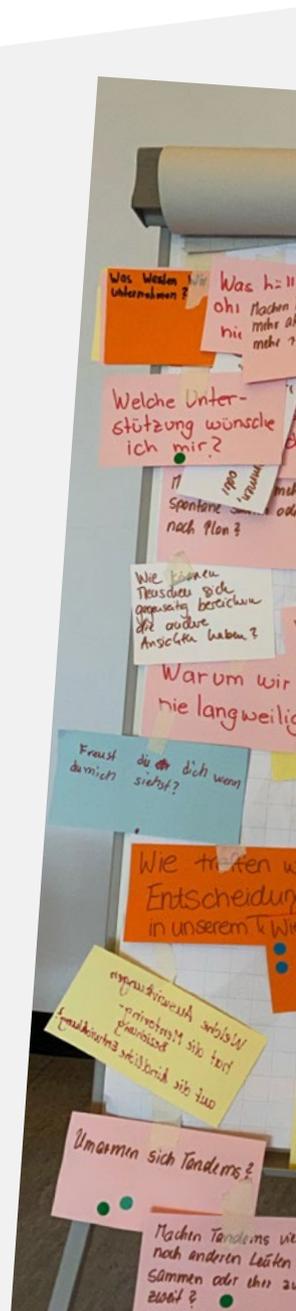
### Frageliste eines Brainstormings (ausgewählte Fragen sind grün gekennzeichnet)

- Beim Kennenlernen: Was war dein erster Gedanke bei mir?
- **Was ist eine gute Voraussetzung für ein gutes Tandem?**
- Welche Unterstützung wünsche ich mir?
- Machen Mentor:innen mit Mentees eher aktive oder ruhige Sachen?
- Wie werden die Tandems gebildet?
- Welche Anforderungen hast du an mich?
- Wie können unterschiedliche Generationen zusammenkommen?
- **Wie können sich Menschen gegenseitig bereichern, die unterschiedliche Ansichten haben?**
- Was findest du an mir gut?
- Wie gehen wir mit Konflikten um?
- Warum wird mir nie langweilig?
- Wie gelingt eine gute Beziehung?
- Warum wird uns nie langweilig?
- Wie findet die Mentor:in heraus, was das Mentee wirklich braucht?
- Wofür ist eine Tandem-Beziehung hilfreich?
- Wie spricht man mit anderen über Mentor:innen?

## ZEITLICHER AUFWAND

Vorbereitung: 5 Minuten zur Bereitstellung von Moderationsmaterialien.

Durchführung: 20 Minuten.



## 2.4.3 Gestaltung einer Storytelling-Situation über den Einsatz der App „Puppet Pal“ (iOS)

### WAS WAR DAS ZIEL?

Die Tandems sollten in Partnerarbeit eine aus allen im Brainstorming entwickelten Fragen zu ihrem Beziehungsgeschehen bearbeiten. Die Antwort sollten sie in einer Kurzfilm-Szene darstellen. Dafür erhielten sie ein iPad, auf dem die App „Puppet Pals 2“ installiert war.

### VORBEREITUNG UND DURCHFÜHRUNG: WIE WURDE DIE METHODE UMGESETZT?

Zu Beginn erhielten die Tandems eine ausführliche Erläuterung der Aufgabenstellung. Die Moderation demonstrierte anschaulich anhand eines Beispiels die Benutzung der App. Darüber hinaus wurden den Tandems die ausgewählte Fragestellung sowie eine schriftliche Kurzanleitung für die App ausgehändigt.

Nun erhielt jedes Tandem ein iPad. In der folgenden Arbeitsphase machten sie sich zunächst mit der App vertraut. Anschließend wählten sie eine persönliche Fragestellung aus und setzten ihre Geschichte zur Beantwortung dieser Frage mit Hilfe der Figuren und Hintergründe in der App um. Die App lässt es zu, dass in einem einfachen, mehrschrittigen Ablauf Darsteller:innen und Hintergründe ausgewählt werden können. Mit den Fingern können die Figuren vor wechselnden Kulissen wie Handpuppen bewegt werden. Ist eine Szene entwickelt, kann diese aufgenommen werden. Während der Aufnahme können die Tandems zu ihren Personen sprechen und miteinander in Dialog treten.

Am Schluss versahen sie den Film mit ihren Namen und exportierten ihn. Für die Vorführung gaben sie zusätzlich einen Titel an. In einfachen Schritten konnten die Tandems Dank der App auf kreative Weise ihre Perspektiven sicht- und hörbar machen und zur Beantwortung einer Fragestellung beitragen.

Im Plenum wurden die Werke dann vorgespielt und gewürdigt. Dazu war eine kino-ähnliche Situation geschaffen worden, indem die Stühle in Reihen angeordnet und Popcorn-Tüten verteilt wurden. Jeder Film wurde ausgiebig beklatscht.



## **ERGEBNIS UND ERLEBNIS: WAS HAT DIE METHODE GEBRACHT?**

In dem exemplarisch vorgestellten Workshop haben die Tandems insgesamt sieben Filme produziert und dabei unterschiedliche Fragestellungen aus dem Brainstorming gewählt (siehe dazu Abbildung 10). Ein Tandem gestaltete ein Video zu der Frage „Warum wird mir nie langweilig?“. Darin beantwortete das Tandem spielerisch die Frage, indem von den vielen Aktivitäten im Mentoring berichtet wurde, die stets Abwechslung bieten.

Mehrere andere Tandems beschäftigten sich mit der Frage „Was ist eine gute Voraussetzung für ein gutes Tandem?“. Ihre Filme zeigten Aspekte, die ein funktionierendes Mentoring ausmachen, wie die gemeinsame Entscheidungsfindung, gegenseitige Wertschätzung oder das Lösen von Missverständnissen.

Zusammenfassend haben die Tandems also sehr gut die beiden zentralen Fragen des Brainstormings in ihren Filmen aufgegriffen und aus ihrer Perspektive beantwortet. Dies gelang ihnen durch interessante, kreative Geschichten im Storytelling-Format. Die Stimmung war durchweg positiv und lebhaft. Alle Jugendlichen fanden großen Gefallen an der neuen App. Aufgrund der reichen Auswahl an digitalen Handpuppen bzw. der Möglichkeit, auch sich selbst als Handpuppe zu erstellen, konnten sich auch zunächst distanziertere Jugendliche mit der Herangehensweise anfreunden. Aufgrund der einfachen Bedienung waren die Tandems schnell arbeitsfähig und machten sich an die Entwicklung einer Szene. Die App begünstigt die Entwicklung von Dialogen, weil zwei Personen gleichzeitig eine Figur animieren können. Die Beteiligten erlebten alle kleine Erfolgserlebnisse, was an viel Gelächter zu erkennen war. Alle Tandems lieferten in der vorgegebenen Zeit ein Ergebnis ab. Manche Mentor:innen und Mentees erkundigten sich nach der App oder experimentierten nach Abgabe des Films noch weiter.

## **WAS WAREN DIE STÄRKEN DER METHODE?**

Das Storytelling bzw. narrative Erzählen ist in der qualitativen Kindheits- und Jugendforschung eine zentrale Methode. Dabei werden gerade in der Forschung mit kleinen Kindern oftmals Handpuppen eingesetzt, um Dialogsituationen in Gang zu bringen. Auch in therapeutischen Kontexten werden Handpuppen oft verwendet, um Geschichten zu inszenieren und Dialoge sowie Reaktionen darzustellen und beobachtbar zu machen. Dies erlaubt einen unmittelbaren Zugang zu kindlichen Sichtweisen und Erfahrungen. Die Erzählungen sind eine wertvolle Quelle für authentische Äußerungen und Schilderungen.

Der Einsatz der App erlaubte es, über die Verwendung digitaler Handpuppen, komplikationslos ältere Kinder und Jugendliche zu Dialogen nach diesem Ansatz zu motivieren.

Zu beachten ist, dass die Auswertung dieser narrativen Daten einen erhöhten Aufwand, etwa durch Transkription und Interpretation, erfordert. (Vgl. Weise 2021, S. 158)

## **WORAUF MUSSTE DIE MODERATION BESONDERS ACHTEN?**

Bei der Einführung der App und der damit verbundenen Storytelling-Methode war es wichtig, dass die Moderation die Funktionsweise der App gut vorführte. Durch eine Demonstration anhand eines Beispiels konnten die Kinder und Jugendlichen die Handhabung besser nachvollziehen. Darüber hinaus wies die Moderation die Gruppe darauf hin, wie wichtig ein ruhiger Hintergrund für die Aufnahmen ist, um die Dialoge gut zu verstehen.

Den Beteiligten sollte nahegelegt werden, sich nicht abzufotografieren zu lassen, wenn sie sich dabei unwohl fühlen. Stattdessen konnten sie bestehende Figuren verwenden. Auch für die anschließende Weiterverwertung der Filme ist vorab zu klären, ob Einverständniserklärungen der Betroffenen vorliegen. Damit die Tandems innerhalb der festgelegten

Zeit ihre Geschichten umsetzen konnten, war es notwendig, klare zeitliche Grenzen vorzugeben.

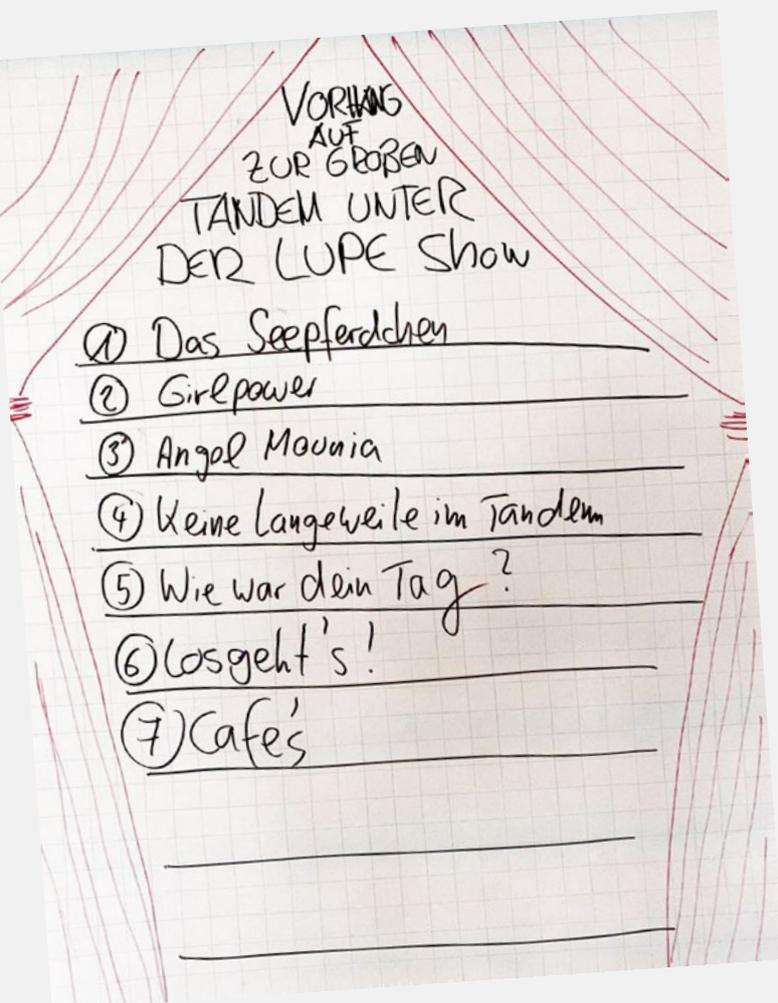
Zusätzlich musste die technische Ausstattung vorab getestet werden. In diesem Fall diente die Übertragung per Airdrop dazu, die Filme auf einen Computer für die spätere Vorführung und Dokumentation zu übertragen.

## ZEITLICHER AUFWAND

Vorbereitung: Der meiste Aufwand besteht in der technischen Vorbereitung der iPads, indem die Apps geladen und getestet werden müssen.

Durchführung: 50 Minuten für die Filmproduktion, 15 Minuten für die Vorbereitung der Filmvorführung sowie je nach Anzahl der Filme ca. 15 Minuten für die Präsentation.

### ABBILDUNG 10: ZUSAMMENFASSUNG DER SIEBEN PRODUZIERTEN TANDEM-VIDEOS IN EINEM WORKSHOP



- 1 Der Film erzählt die Geschichte, wie es zum Vorhaben kam, dass das Mentee das Seepferdchen-Abzeichen im Rahmen des Mentorings machte.
- 2 Es wird der Frage nachgegangen, warum es in der gemeinsamen Mentoringzeit nie langweilig wird.
- 3 Gezeigt wird, wie die Entscheidungsfindung zu einer Aktivität stattfindet und anschließend sich beide Tandem-Partnerinnen gegenseitig wertschätzend bedanken.
- 4 Im Film werden alle Lieblingsaktivitäten des Tandems aufgezählt.
- 5 In zwei Szenen berichten jeweils Mentee und Mentorin einer dritten Person (Lehrerin, Koordinatorin), wie sie das Mentoring mit ihrer Tandempartnerin finden und gestalten.
- 6 Ein Dialog mit einer lustlosen, müden Mentee wird geführt, um sie doch noch zum Ausflug in die Natur zu bewegen.
- 7 Hier wird die Aufklärung eines Missverständnisses über eine geplatze Verabredung in einem Café aufgearbeitet.

## 2.4.4 Der „Forschungsreport“: Reflexion des Workshops mit Hilfe eines Lückentextes

### WAS WAR DAS ZIEL?

Ziel des abschließenden Teils war es, den Workshop gemeinsam mit den Teilnehmenden zu reflektieren und ihnen ein weiteres Element von Sozialforschung näherzubringen. So sollten sie die Ziele und Ergebnisse des Tages noch einmal Revue passieren lassen und in einem Forschungsreport dokumentieren.

### VORBEREITUNG UND DURCHFÜHRUNG: WIE WURDE DIE METHODE UMGESETZT?

Zum Abschluss des Workshops wurde ein Lückentext eingesetzt, um die Ergebnisse zu reflektieren. Dieser enthielt bereits vorgegebene Angaben zu den einzelnen Stationen des Workshops und offene Felder, die es zu bearbeiten galt.

In Partnerarbeit sollten nun die Tandems diesen Text durchgehen und die Leerstellen ausfüllen. Dabei konnten sie ihre eigenen Perspektiven einbringen, die vorgegebenen Punkte aber auch aus ihrer Sicht kommentieren.

Nach dem individuellen Ausfüllen des Lückentextes lasen die Paare im Plenum reihum ihre Lösungen vor, sodass ein strukturierter Gesamtüberblick der individuellen Eindrücke aus dem Workshop entstand. Durch diese schriftliche Dokumentation direkt im Anschluss an den Workshop wurden die Erfahrungen der Tandems dauerhaft festgehalten. So ließen sich später Rückschlüsse auf die Wirksamkeit und mögliche Veränderungen des Settings ziehen.

### ERGEBNIS UND ERLEBNIS: WAS HAT DIE METHODE GEBRACHT ?

Durch das selbstständige Ausfüllen der Textlücken wurden die Tandems nochmals zur Reflexion über den Workshop angeregt. Sie konnten die Inhalte und ihre Perspektiven erneut durchdenken und formulieren. Gleichzeitig erhielt die Moderation wertvolles Feedback aus Sicht der Teilnehmenden. So konnten Rückschlüsse auf wirksame sowie verbesserungswürdige Aspekte des Settings gezogen werden.

Für die Tandems selbst bot der Lückentext Gelegenheit, innerhalb der Arbeit im Tandem über ihre Beziehung im Mentoring nachzusinnen. Sie formulierten Ziele und Ideen für die gemeinsame Arbeit.

Somit förderte die Methode nicht nur das Sammeln inhaltlicher Erkenntnisse; sie ermöglichte den Jugendlichen und Organisator:innen auch eine reflexive Auseinandersetzung mit dem Workshopverlauf und der Mentoringbeziehung. Die Perspektiven der Tandempartner:innen standen dabei stets im Mittelpunkt.

### WAS WAREN DIE STÄRKEN DER METHODE?

Im Workshop wurde die Methode des Lückentextes verwendet. Die Methode kommt aus der Schulpädagogik. Sie dient ursprünglich dem Testen des Textverständnisses durch gezieltes Löschen von Wörtern. In unserem Kontext eignete sich die Methode, um die Teilnehmenden zur Reflexion anzuregen und in kurzer Zeit einen fertigen Text erstellt zu haben. Die Methode bietet den Vorteil, dass schriftliches Feedback in den Text eingeflochten werden kann und dadurch erneut für Forschungsvorhaben Material vorliegt, ohne dass Kinder und Jugendliche überfordert und demotiviert werden.



## 2.5 Die Workshops in der Wahrnehmung der Teilnehmenden

Um ein umfassendes Bild der Wahrnehmung der Workshops durch die Teilnehmenden zu erhalten, haben wir unterschiedliche qualitative Datenquellen ausgewertet. Einerseits hatten wir selbst die Möglichkeit, die Workshops in verschiedenen Rollen zu begleiten – als Dokumentierende, Moderierende oder Co-Moderierende. Dadurch erhielten wir unmittelbare Eindrücke vom Workshop-Verlauf und der Stimmung. Darüber hinaus waren wir an Nachbereitungstreffen mit der leitenden Moderation beteiligt. Andererseits erstellten wir Erinnerungs- und Fotoprotokolle, um den Ablauf und die Ergebnisse festzuhalten. Nicht zuletzt beinhalteten Fragebögen und Flipcharts aus den Workshops Rückmeldungen und Mitteilungen der Teilnehmenden zu den Formaten.

Aus all diesen Quellen konnten wir ein differenziertes Stimmungsbild zu den Workshops rekonstruieren. Im Folgenden möchten wir die wichtigsten Erkenntnisse aus den verschiedenen Perspektiven darstellen, um die Wahrnehmung durch die Teilnehmenden nachzuvollziehen.

### DIE STIMMUNGSLAGE ZU BEGINN DER WORKSHOPS

Die Stimmung zu Beginn der Workshops war gemäß der Stimmungsabfrage überwiegend sehr positiv: Die meisten bekundeten mit dem Skalenswert „sonnig“ ihre gute Laune. Einzig bei einem Workshop, bei denen Tandems eine sehr lange Anfahrtszeit in Kauf nehmen mussten, gab es vereinzelte Angaben, die im Mittelfeld („bewölkt“) lagen. Hier zeigt sich auch, dass es den Organisierenden gelungen war, die Ankommenssituation angenehm zu gestalten, indem der Raum sorgfältig vorbereitet und Erfrischungen bereitgestellt worden waren. Ein weiterer Faktor war, dass Zusammenkünfte in der Pandemie-Zeit einen besonderen Stellenwert hatten. Viele Tandems hatten sich längere Zeit nicht mehr persönlich getroffen.

In einem Workshop wurde die Erwartungswand besonders gründlich bearbeitet. Die hier geäußerten Wortmeldungen spiegeln die Vorfreude und das Bedürfnis nach Lernen und Interaktion sehr anschaulich wider und können als exemplarisch auch für die anderen Workshops gelten.

### ABBILDUNG 12: STIMMUNGSBAROMETER DER TANDEMS ZU BEGINN BEI EINEM DER WORKSHOPS

Der Workshop wird gut, wenn...

- ▶ die Sonne scheint.
- ▶ lecker Essen da ist.
- ▶ wir viel Spaß haben.
- ▶ wir neue Sachen bekommen (2x).
- ▶ wir Glück heute haben.
- ▶ wir neue Spiele lernen.
- ▶ wir coole Sachen machen.
- ▶ wir coole neue Spiele spielen.
- ▶ wir ein Spiel spielen.
- ▶ wir nach draußen gehen.

Die Projektverantwortlichen hielten in ihren Erinnerungsprotokollen zudem Eindrücke zu einzelnen Workshops fest, welche die oben beschriebenen Stimmungen bestätigen. In allen Dokumentationen wird deutlich, dass trotz erschwelter Bedingungen während der Corona-Pandemie die Workshops stets als gelungen eingestuft werden konnten und in angenehmer Atmosphäre stattfanden. Die Gruppen waren durchaus etwas unterschiedlich in der Dynamik und manchmal war der Einstieg weniger enthusiastisch als an anderen Terminen, doch Prozess und Ergebnisse waren positiv.

## **EINSCHÄTZUNGEN AM ENDE DES WORKSHOPS**

Die Eindrücke der Kinder zum Workshop fielen unterschiedlich aus. Einerseits gab es sehr positive Äußerungen. So hielt ein Kind seine Begeisterung mit dem Spruch „das hat ganz viel Spaß gemacht“ auf einem Plakat fest. Ein anderes bezeichnete die Aktivität als „die schönste bisher“.

Andererseits zeigen die Auswertungsskalen, dass nicht alle Kinder den Workshop gleichermaßen interessant fanden. So schätzten einmal sechs Kinder den Workshop in der Interessen-Skala am Ende als „langweilig“ ein.

Insgesamt wählten jedoch mehr Kinder eher positive Bewertungen wie „ok“ oder „echt super“ aus. Dies spiegelt sich ebenso in den Stimmungsangaben wider, die mehrheitlich „sonnige“ Stimmungen thematisierten. Dennoch konnten wir unseren selbst gesteckten Anspruch, die Workshops durchweg unterhaltsam zu gestalten, anscheinend nicht bei allen Teilnehmenden erfüllen.

Basierend auf einem Auswertungsgespräch lassen sich einige Gründe für die unterschiedlichen Einschätzungen der Kinder herleiten: Der Workshop an sich sei zwar durchaus gelungen, wie insbesondere das sehr positive Feedback einer Mentorin zeigt. Als kritischer Aspekt wurde bemerkt, dass die Kinder am Ende des langen Workshops bereits sehr erschöpft wirkten. Dies könnte ein Grund für

die teils ernüchternden Bewertungen gewesen sein, da zum Ende des Workshops die Energie der Teilnehmenden schon verbraucht war. Hervorgehoben wurden hingegen sehr motivierende Elemente, wie das Brainstorming und die Bearbeitung des Fragebogens.

## **EINSCHÄTZUNGEN ZU DEN STANDARDISIERTEN FRAGEBÖGEN**

In den Bemerkungsspalten der Fragebögen äußerten einige Kinder ihre Einschätzung zu diesem Workshop-Element. Dabei fiel die Resonanz durchwachsen aus. Einige nahmen den Fragebogen sehr positiv wahr. So schrieb ein Kind, dass es die Reflexionsmöglichkeit toll fand, um sich selbst und die Mentor:in besser kennenzulernen. Auch die Beziehung an sich wurde in positiver Form kommentiert.

Demgegenüber gab jedoch zumindest ein Kind an, einige Wörter im Fragebogen nicht verstanden zu haben. Offenbar überforderte der durchaus anspruchsvolle Wortschatz der Fragen zum Teil die Teilnehmenden. Dieser Eindruck verstärkte sich auch bei der Auswertung der Daten (siehe dazu auch Kapitel 3 und 4).

Dies wirft ein Schlaglicht auf den Spagat bei der Gestaltung des Fragebogens zwischen Tiefgang und kindgerechter Verständlichkeit sowie der Übertragung des Fragebogens aus dem US-amerikanischen in den deutschen Kontext. Nicht alle Kinder konnten demnach den intendierten Nutzen daraus ziehen. Somit gab es auch hier geteilte Meinungen. Während der Fragebogen für manche eine lohnende Selbstreflexion ermöglichte, stießen andere an ihre persönlichen Grenzen beim Textverständnis.

## **DAS DILEMMA DER KOORDINATOR:INNEN**

Letztlich muss noch auf eine Diskrepanz hingewiesen werden, die bezogen auf das große Interesse seitens der Koordinator:innen im Verhältnis zu der schwierigen Umsetzung hinsichtlich der Rekrutierung

von genügend Tandems für die Durchführung der Workshops bestand. Die koordinierenden Fachkräfte sahen den Ansatz einer kindgerechten Evaluation im Workshopformat als wertvolles Instrument der Reflexion und Datengrundlage an. Dies zeigte sich auch darin, dass das Angebot von Koordinierenden, die den Workshop erlebt hatten, erneut gebucht wurde. Das große Potential der Workshops wurde jedoch durch Probleme bei der Anmeldung von Tandems ausgebremst, welche im Rahmen der Pandemie besonders gering waren. Oft mussten Termine mangels ausreichender Anmeldungen abgesagt oder verschoben werden.

Offenbar ließ sich die Sinnhaftigkeit für die Evaluation der Beziehung im Rahmen dieses Workshopformats nicht gut an die Mentoringtandems vermitteln oder aber die geringe Beteiligung korreliert mit einer generell zurückgegangenen Teilnahmebereitschaft an zusätzlichen Angeboten in den letzten Jahren.

Im kommenden Abschnitt setzen wir uns daher eingehender mit den Grenzen und Möglichkeiten des Projektansatzes auseinander und geben Empfehlungen für die weitere Praxis.

## 2.6 Grenzen des Workshop-Ansatzes & Empfehlungen für die Praxis

### **WAS WAREN DIE GRENZEN DES PROJEKTS?**

Das Projekt stieß an Grenzen bei der sehr mühseligen Organisation von Workshops mit ausreichenden Teilnehmenden und somit einer Verzögerung der Datenerhebung. Nur wenn ausreichend Tandems erreicht werden, lassen sich aussagekräftige Ergebnisse ziehen. Bei dem Ziel trägerübergreifende Vergleiche zu ziehen, ist es zudem erforderlich, dass genügend Datensätze pro Mentoringorganisation zusammenkommen, um valide Aussagen treffen zu können. Dies war nicht immer der Fall. Zukünftige Vorhaben sollten daher frühzeitig Kooperationspartner:innen gewinnen, die entsprechende Angebote fest in ihren Veranstaltungskalender verankern bzw. die bereits in ihrem Programm Routinen für Reflexionstreffen und Auswertungsrunden oder vergleichbare Aktivitäten haben.

Auch der hohe Organisationsaufwand, insbesondere bei dem Workshopformat für jüngere Kinder, stellte eine Herausforderung dar. Hier gilt es, Ressourcen realistisch abzuschätzen und gegebenen-

falls auf einfachere Formate oder eine engere Zusammenarbeit mit Fachexpert:innen zurückzugreifen. Angesichts der intensiven Vorbereitung von Workshops, die dann mangels Anmeldungen abgesagt werden mussten, wäre eine aufsuchende, individuelle Befragung von Kindern und Jugendlichen zielführender gewesen.

### **WAS HAT BEI DER PROJEKTUMSETZUNG EINE BESONDERE ROLLE GESPIELT?**

Das Projekt hat gezeigt, dass die Einbeziehung von Kindern und Jugendlichen in die Forschung zwar wertvolle Erkenntnisse liefert, aber auch besondere Anstrengungen erfordert. Positiv hervorzuheben ist, dass viele Methoden Kinder und Jugendliche motiviert mitmachen ließen und sie zum Dialog angeregt wurden. Gleichzeitig müssen Befragungsinstrumente stets altersgemäß angepasst werden. Als Projektentwickler:innen hoffen wir, Anregungen dafür gegeben zu haben, wie Befragungen altersgemäß gestaltet und gegebenenfalls mit Spiel- und Kreativphasen aufgelockert werden können.

Zudem hatten wir in dem Projekt das Ziel, möglichst unterschiedliche Methoden der kindgerechten Datenerhebung zu erproben sowie ein etabliertes Tool in Form des standardisierten Fragebogens für den deutschen Raum zu testen. Insgesamt waren deshalb die Workshops sehr umfassend und methodenreich. Eine Fokussierung auf vereinzelte Tools und Untersuchungsgegenstände ist daher anzuraten.

## **WAS SOLLTEN PROJEKTVERANTWORTLICHE BEI DER WIRKUNGSMESSUNG IHRER PROGRAMME BERÜCKSICHTIGEN? – FÜNF EMPFEHLUNGEN FÜR DIE PRAXIS**

**1**

Weniger ist mehr: Wählt aus den vielen vorgestellten Methoden einige wenige aus, die für euch und eure Zielgruppe passen. Versucht nicht, alles umzusetzen.

**2**

Baut Elemente der Wirkungsmessung in eure Kernprozesse ein. Nutzt z.B. bestehende Kontaktpunkte, um kurze Feedback-Fragebögen auszuteilen.

**3**

Kombiniert qualitative und quantitative Methoden. Dies ermöglicht Tiefe und Breite in der Analyse. Die Perspektiven ergänzen sich.

**4**

Bindet die Teilnehmenden ein: Partizipative Ansätze motivieren und liefern authentische Einblicke. Reflektiert gemeinsam über die Beziehungen.

**5**

Erweitert den Blickwinkel: Befragt nicht nur Tandems, sondern auch weitere Akteur:innen, wie Eltern, Geschwister oder Lehrkräfte. So entsteht ein umfassenderes Bild.

# 3. Die Mentoringbeziehung im Fokus: Ergebnisse der Daten aus Umfrage und Workshops

*An die Darstellung der qualitativen Formate anschließend folgt nun die Auswertung der in den Workshops erhobenen Daten. Grundlage für die Auswertung bieten hier die Ergebnisse aus den Fragebögen, welche qualitativ durch Ergebnisse aus anderen Erhebungstools während der Workshops ergänzt und validiert werden. Die Daten wurden überwiegend im Rahmen der oben skizzierten Workshops erhoben. Daran haben sich insgesamt acht Mentoring/Patenschaftsprogramme aus Deutschland beteiligt. Von zwei Programmen nahmen nur ein bzw. zwei Tandems teil. Diese wurden in der Datenauswertung vernachlässigt. Bei den anderen sechs nahmen 5 bis 40 Mentoring-Tandems teil. Insgesamt liegen 183 Datensätze vor: 93 von Mentees und 90 von Mentor:innen. Zudem liegen qualitative Daten aus insgesamt neun Workshops vor.*

*Wie bereits thematisiert war die Wirkungsmessung auf die Zielgruppe von Mentoringprogrammen mit Kindern und Jugendlichen ausgerichtet. Entsprechend waren 67 Prozent der Mentees zwischen 8 und 11 Jahren alt. Von den Mentor:innen waren 32 Prozent zwischen 18 und 35 Jahren alt, 21 Prozent zwischen 36 und 55 Jahren, 28 Prozent zwischen 56 und 65 Jahren und 17 Prozent über 65 Jahre alt.*

*Ein wesentliches Kriterium für die Teilnahme an den Workshops war die Länge der bestehenden Mentoringbeziehung. 80 Prozent der Tandems kannten sich zum Zeitpunkt der Befragung länger als 6 Monate. Über ein Drittel kannten sich bereits ein Jahr und länger.*

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt anhand der Dimensionen im Fragebogen, dessen theoretischer Hintergrund und Aufbau in Abschnitt 1.3.1 vorgestellt wurden: „Beziehungsnähe“, „Erlebte Frustration“, „Elterliche Unterstützung“, „Organisationsaufwand“, „Entscheidungsfindung“ und „persönlicher Wachstum bzw. Wirksamkeit des Mentorings“. Um die Relevanz der jeweiligen Items zueinander in Bezug zu setzen, wurden anhand der vierstufigen Antwortskala („trifft nicht zu“, „trifft wenig zu“, „trifft eher zu“, „trifft zu“) die Mittelwerte berechnet. Diese werden zumeist in den Abbildungen dargestellt, um darüber eine Verhältnismäßigkeit der Items zueinander herzustellen. Eine hohe Zustimmung zeigt sich also über die Mittelwerte zwischen drei und vier bzw. bedeutet dies bei invertierten Fragen das Gegenteil.

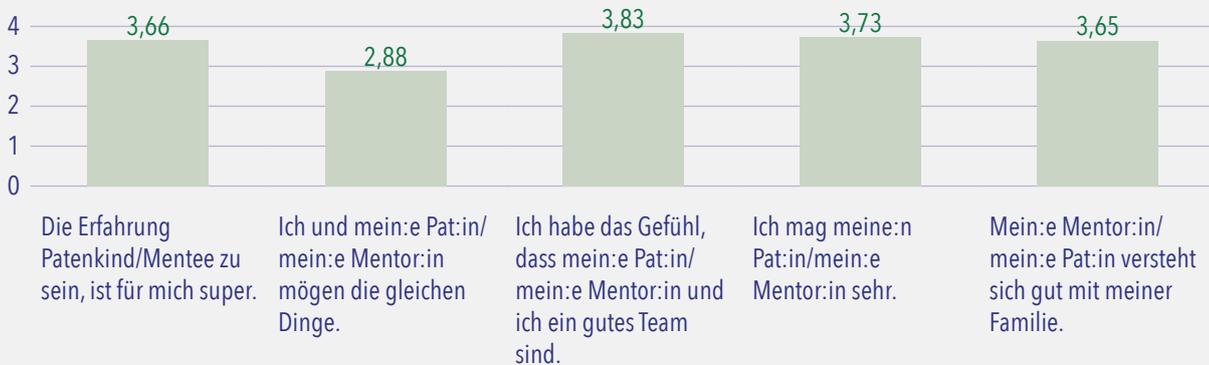
### 3.1 Beziehungsnähe: Tandems sind gute Teams trotz weniger Übereinstimmung im Hinblick auf gemeinsame Interessen

Die Mentees und Mentor:innen wurden gebeten, anhand von fünf Aussagen ihre Beziehung zum Mentee bzw. zum:r Mentor:in einzuschätzen. Insgesamt gibt es auf beiden Seiten sehr hohe Zustimmungswerte zu einer allgemein sehr positiven Erfahrung mit dem Mentoring und einem positiven Grundgefühl hinsichtlich der Mentoringbeziehung.

Die Tandems verstehen sich als „gutes Team“. Die Zustimmungswerte zu den gleichen Interessen sind sowohl bei den Mentees als auch den Mentor:innen am niedrigsten. (Vgl. hierzu die Abbildungen 13 und 14) So scheinen gemeinsame Interessen für das Gelingen einer Mentoringbeziehung von der Priorität weniger wichtig zu sein als eine positive Beziehung.

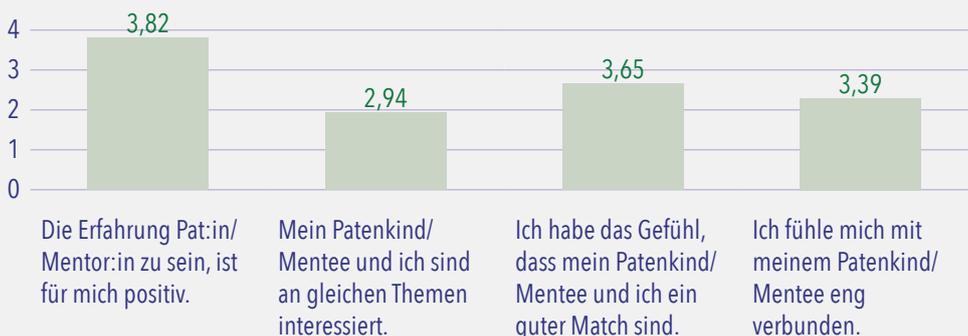
**ABBILDUNG 13: ERLEBEN DER MENTORINGBEZIEHUNG AUS DER PERSPEKTIVE DER MENTEEES (N=93, ANGABE DER MITTELWERTE)**

Wie erlebst du die Beziehung zu deinem Paten/deiner Mentorin?



**ABBILDUNG 14: ERLEBEN DER MENTORINGBEZIEHUNG AUS DER PERSPEKTIVE DER MENTOR:INNEN (N=90, ANGABE DER MITTELWERTE)**

Wie erlebst du die Beziehung zu deinem Mentee/Patenkind?



Sowohl die Mentees als auch die Mentor:innen hatten die Möglichkeit, in einem offenen Antwortfeld ihre Mentoringbeziehung zu beschreiben. Darin wurden insbesondere folgende Aspekte häufig benannt, um eine gute Mentoringbeziehung zu charakterisieren:

- ▶ (gewachsenes) Vertrauen zueinander haben,
- ▶ Verbundenheit empfinden,
- ▶ Freude aufeinander und zusammen Spaß haben,
- ▶ gute Kommunikation bzw. einander verstehen,
- ▶ unterschiedliche Wünsche und Bedürfnisse akzeptieren und Rücksicht nehmen,
- ▶ Gemeinsamkeiten (Persönlichkeit und Interessen) verbinden.

Diese Aussagen sind auch wichtig vor dem Hintergrund, dass die befragten Tandems unter Pandemiebedingungen liefen. Einige Mentor:innen geben dies als hinderlich für den Beziehungsaufbau an. Auch Mentees betonen, dass sie wegen Corona viele Pläne nicht umsetzen konnten. Nichtsdestotrotz sind die Ergebnisse eher positiv, was erneut bestätigt, dass gerade Mentoring auch in Krisenzeiten besonders hilfreich und trotz Herausforderungen wirkungsvoll ist, obgleich es für die Beteiligten in der Umsetzung noch aufwendiger sein kann.

Hinterfragt man die deutlich geringeren Zustimmungswerte bei Mentor:innen und Mentees hinsichtlich der gleichen Interessen, finden sich in den offenen Antworten des Fragebogens mehrfach Verweise auf das Matching. So schreibt beispielsweise ein:e Mentor:in: „Bei einem Gespräch vor Beginn des Mentorings wurde ich nach meinen Stärken und Schwächen sowie Interessen gefragt. Ich gab explizit an, dass ich meine Stärke nicht darin sehe, jede Woche Fußball spielen zu gehen. Nun wurde ich mit einem Kind gematcht, dessen größtes Hobby Fußball ist. Das war auf jeden Fall eine Herausforderung. Es war schwierig, Dinge zu finden, die uns beide begeisterten.“

Wenn also gleiche Interessen als Kriterium für das Matching von den Koordinator:innen kommuniziert und genutzt werden, dann führen Matchings zwischen Tandempartner:innen mit stark unterschiedlichen Interessen zu Unzufriedenheiten und teilweise Frustrationen. Die Relevanz eines guten Matchings für die Mentoringbeziehung wird von den Mentor:innen vermehrt angeführt. Einem:r Mentor:in ist es wichtig zu präzisieren: „Das Matching von Mentor:in und Patenkind im Vorfeld ist entscheidend. Sollten es hier größere Zweifel/Abweichungen geben, so ist es besser, die Patenschaft erst gar nicht einzugehen.“ Ein:e andere:r Mentor:in relativiert dagegen, dass zwar unterschiedliche Interessen vorliegen, es im Mentoring aber darum ginge, dem Mentee als Begleiter:in zur Seite zu stehen und nicht die eigenen Interessen zu verwirklichen. In der Analyse der Fragebögen im Verhältnis zu den Konzepten der jeweiligen Programme wird ersichtlich: Je deutlicher dieser Auftrag an die Mentor:innen vom Programm formuliert wird, desto klarer ist die Positionierung der Mentor:innen, dass ihre Aufgabe in der Begleitung liegt.

## 3.2 Erlebte Frustration: Schwierige Lebensbedingungen der Mentees treffen auf zuversichtliche Mentor:innen

Der Umgang mit Frustration ist eine weitere Dimension, anhand dessen Aussagen zur Beziehungsqualität analysiert werden können, da diese einen zentralen Hinweis auf Selbstwirksamkeitserfahrungen geben. Sowohl die Mentor:innen als auch die Mentees wurden dazu befragt. Die Mentor:innen fühlen sich insgesamt überwiegend sehr fähig, mit Herausforderungen im Mentoring umzugehen.

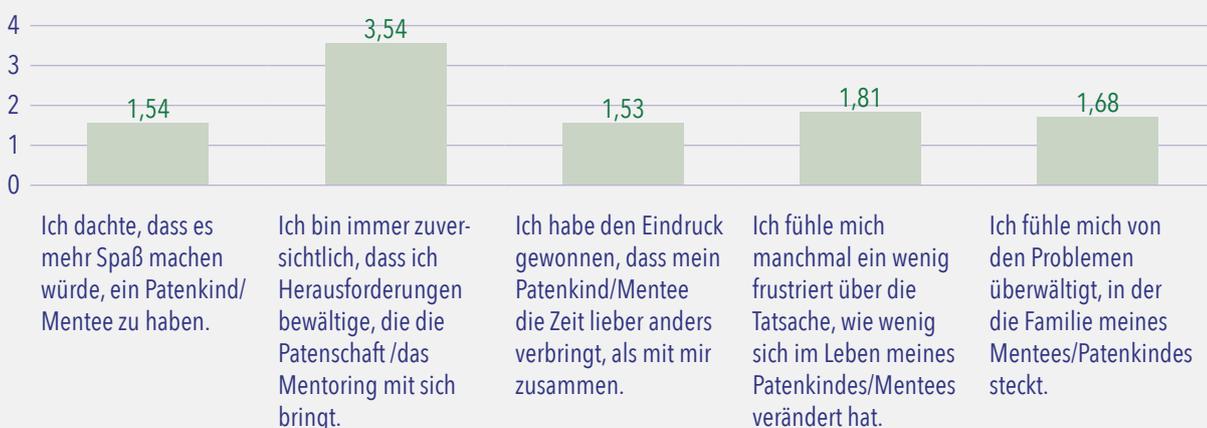
Zur Frustration können die Fülle der Probleme und die wenigen Veränderungen im Leben des Mentees führen. Diese werden in den offenen Antwortmöglichkeiten näher erläutert und sind auf die komplexe Lebenssituation der Familie der Mentees zurückzuführen. Fast ein Viertel der Befragten stimmt zu (trifft zu = 6,67 Prozent; trifft eher zu = 17,78 Prozent), dass sie frustriert sind, wie wenig sich im Leben des Mentees bisher verändert hat. Ein

Beitrag verdeutlicht, was an dieser Stelle gemeint ist: „Ich merke, wie viel Unterstützung (schulisch, sprachlich) mein Mentee braucht und wie wenig ich mit 1-2 Tagen/Woche geben kann, trotz großer Motivation auf beiden Seiten. Eigentlich bräuchte sie täglich jemanden, der eine Stunde lang bei den Hausaufgaben neben ihr sitzt und sie begleitet. Sie hat drei Sprachen (Kurdisch, Syrisch, Deutsch) zu bewältigen, soll jetzt noch Englisch lernen, und die mangelnde Sprachfestigkeit behindert auch das Rechnen.“

Zudem wird häufig thematisiert, dass die Auswirkungen der Pandemie die Lage für Familien mit Fluchterfahrung weiter erschwert hat. Nichtsdestotrotz sind aber viele Mentor:innen zuversichtlich, dass sie mit den Themen und Herausforderungen umgehen können. (Vgl. Abbildung 15)

**ABBILDUNG 15: FRUSTERLEBNISSE ALS PAT:IN/MENTOR:IN (N = 90, ANGABE DER MITTELWERTE)**

### Hast du Frusterlebnisse als Pat:in / Mentor:in erlebt?



Als weitere Herausforderung wird von einigen Mentor:innen beschrieben, dass das Mentoring für die Mentees nicht immer die erste Priorität eingenommen hat und sich dies in zu geringer Verbindlichkeit gezeigt hat: „Unser Zeit- und Zuverlässigkeitsgefühl ist sehr unterschiedlich, was z.B. zu kurzfristigen Absagen und zu Frust führt.“ Ein:e weitere:r Mentor:in gibt an, dass die Motivation des Kindes nicht immer vorhanden war: „Ich war nicht in der Lage, mein Patenkind zu diversen Aktivitäten zu motivieren.“ Darüber hinaus wird jedoch relativiert, dass auch in der Schule viele Anforderungen an die Mentees gestellt werden.

Beim Vergleich der Mittelwerte der Antworten der Mentees bezogen auf Frusterlebnisse im Mentoring fällt insbesondere der Mittelwert zur Frage nach dem gemeinsamen Spaß auf, weshalb hier ein differenzierter Blick sinnvoll ist: Gut ein Drittel der Mentees geben an, dass sie dachten, das Mentoring würde mehr Spaß machen. Zugleich stimmen dieser Aussage über die Hälfte der Mentees nicht zu. Für knapp 25 Prozent trifft wiederum ganz und teilweise zu, dass sie manchmal mit ihrer:m Mentor:in nichts mehr zu reden haben. Auch der Wunsch nach anderen Aktivitäten wird von 18 Prozent der Mentees benannt. Nach den hohen Zustimmungswerten zu einer positiven Mentoringbeziehung fallen diese Antworten deutlich auf. Rund ein Fünftel der Mentees geben an, dass der:die Mentor:in gestresst zu sein scheint und wenig Zeit für Treffen hat.

In den offenen Antwortmöglichkeiten finden sich kaum erläuternde Aussagen zu diesen Tendenzen. Lediglich zwei Mentees führen an: „Der Ausflug ins Museum war langweilig.“ sowie „Ich finde es langweilig mit meiner Mentorin Hausaufgaben zu machen.“ So kann sich die Frustration auf bildungsorientierte Ausflüge beziehen.

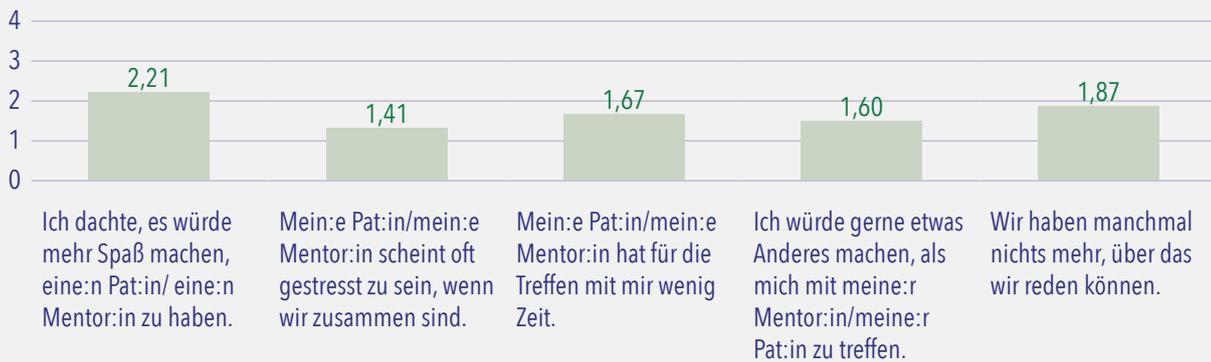
Allerdings führt die Analyse der einzelnen Fragen sowie die Kontextualisierung in dem gesamten Fragenkatalog zu der Annahme, dass die Mentees hier die invertierte Abfrage nicht immer verstanden

haben. In dem Fragebogen wurden einige Fragen, ebenso wie diese zu erlebten Frustrationen, in ihrer Formulierung umgekehrt (invertiert) gestellt. Bei solchen umgekehrten Fragen müssen die Befragten genau auf die Formulierung achten, um die passende Antwort geben zu können. Invertierte Fragen sollen verhindern, dass Antwortverzerrungen entstehen. Wenn alle Fragen in die gleiche Richtung formuliert sind, besteht sonst die Gefahr, dass Teilnehmer:innen ein bestimmtes Antwortmuster entwickeln und die Fragen nicht aufmerksam lesen. Die Auswertung der Antworten, insbesondere bei den Fragebögen der Mentees, lässt jedoch vermuten, dass nicht alle die invertierten Fragen sprachlich verstanden haben. (Vgl. Abbildung 16)

Deshalb lohnt es sich, auf die Erwartungen der Mentees zu schauen und diese mit den Antworten aus dem Fragebogen zu vergleichen. In den Tandem-Workshops sammelten die Mentees verschiedene Aspekte, die ihnen für eine:n Super-Mentor:in wichtig sind. Besonders häufig wurden hierbei folgende Dinge benannt: nett, lieb, zuverlässig und liebevoll, Zeit haben, hilfsbereit, Spaß haben, cool und modisch sein, Ideen/Wissen/Können einbringen, sportlich sein, spielen und gestalten sowie an den Mentee glauben (vgl. Abschnitt 2.3.1). Insbesondere die Erwartung „gemeinsam Spaß zu haben“ wurde besonders häufig genannt und verdeutlicht die Erwartung der Mentees. Möglicherweise wäre hier eine weitere Konkretisierung und gezielte Nachfrage bei den Mentees bei der Bearbeitung der Fragebögen hilfreich.

**ABBILDUNG 16: FRUSTERLEBNISSE ALS PATENKIND/MENTEE (N = 93, ANGABE DER MITTELWERTE)**

**Hast du Frusterlebnisse als Patenkind / Mentee erlebt?**



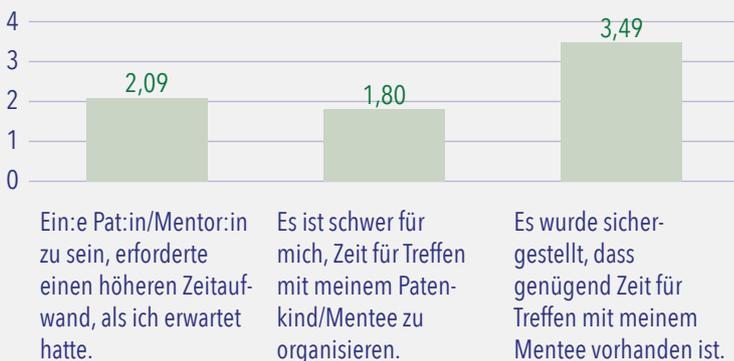
### 3.3 Organisationsaufwand: Mentoring beansprucht viel Zeit, doch die Programme kommunizieren dies transparent

Ein weiterer Fragenkomplex bezieht sich auf die Bewertung des Organisations- und Zeitaufwandes für die Mentor:innen. Fast 40 Prozent der Mentor:innen geben an, dass das Mentoring mehr Zeit verlangt als erwartet. Zugleich scheint aber im Vorfeld bei den Programmen sichergestellt worden zu sein,

dass genügend Zeit bei den Mentor:innen vorhanden ist. (Vgl. Abbildung 17) Vereinzelt werden die langen Anfahrtswege benannt und bei einem Programm wird häufiger kritisiert, dass es zu viele vorgegebene Aktivitäten gebe, die zu wenig Raum für individuelle Programmgestaltungen ließen.

**ABBILDUNG 17: ORGANISATIONS- UND ZEITAUFWAND AUS DER PERSPEKTIVE DER MENTOR:INNEN (N=89, ANGABE DER MITTELWERTE)**

Wie hoch hast du den Organisations- und Zeitaufwand erlebt?



## 3.4 Elterliche Unterstützung: Ein gutes Band zwischen den Mentor:innen und den Eltern der Mentees

Ein weiterer Abschnitt der Umfrage für die Mentor:innen bezog sich auf die Verortung der Mentor:innen in der Familie der Mentees sowie die darüber erhaltene Unterstützung. Die Mentor:innen haben überwiegend eine gute Beziehung zu den Eltern der Mentees aufgebaut, die von Anerkennung und Willkommenskultur geprägt ist.

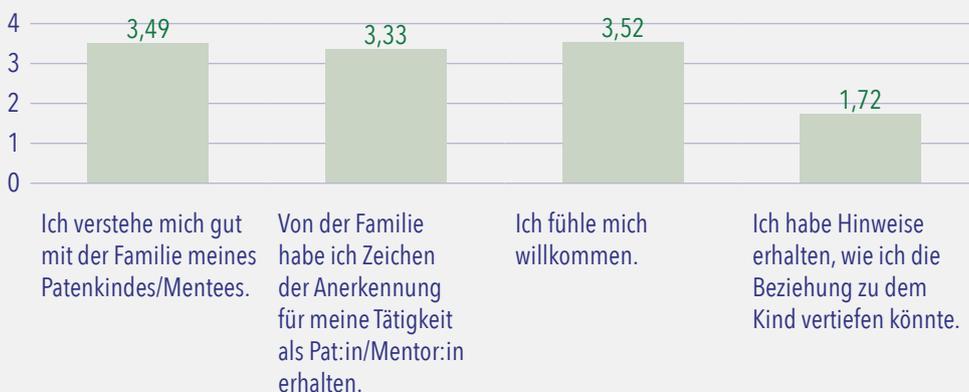
Lediglich die Aussage, Hinweise zur Vertiefung der Beziehung zum Mentee erhalten zu haben, wird nicht bestätigt. In den offenen Antwortmöglichkeiten findet sich häufiger die Erläuterung von Mentor:innen, dass Hinweise nicht erforderlich gewesen seien. So schreibt eine befragte Person: „Die Beziehung verlief von Anfang an harmonisch und gewann erstaunlich schnell an Tiefe. Das haben auch die Eltern so empfunden, zumindest haben sie mir dies gesagt, und insofern waren keine Hinweise von Bezugspersonen notwendig.“

Der niedrige Zustimmungswert sowie die Antworten der Mentor:innen zur offenen Frage lassen demnach vier Interpretationen zu. Erstens: Hinweise für die Beziehungsvertiefung seien in vielen Fällen aus Sicht der Mentor:innen nicht erforderlich. Zweitens: Die Programme bereiten die Eltern und Mentor:innen nicht ausreichend auf die Aufgabe vor, Hinweise zur Beziehungsvertiefung zu geben. Drittens: In den Programmen haben Eltern nicht die Rolle und Funktion, Hinweise zur Beziehungsvertiefung zu geben. Viertens: Eltern bringen sich nicht in das Programm ein.

Die Einordnung dieser Aussage kann somit letztendlich nur vor dem Hintergrund der jeweiligen Programmlogik erfolgen. Plausibel scheint an dieser Stelle aufgrund der deutlichen Zustimmungswerte der drei anderen Fragen, dass diese Aufgabe den Eltern nicht zugeschrieben wird.

**ABBILDUNG 18: UNTERSTÜTZUNG DURCH BEZUGSPERSONEN (N=90, ANGABE DER MITTELWERTE)**

**Wie hast du Unterstützung von Bezugspersonen erlebt?**



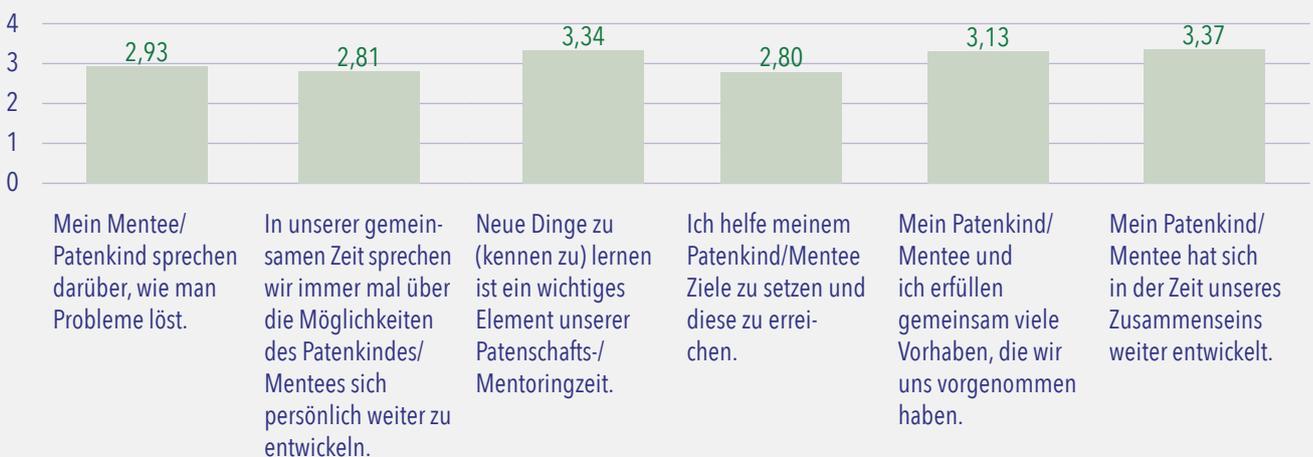
## 3.5 Wirksamkeit des Mentorings für die Mentees: Im Fokus stehen das Kennenlernen neuer Dinge & das Erreichen gemeinsamer Vorhaben und Ziele

In dem Fragebogen wurden ferner Aussagen zur Wirksamkeit des Mentorings integriert. Dabei wird deutlich, dass Mentor:innen verschiedene Weiterentwicklungen ihrer Mentees beobachten.

Der Fokus liegt dabei auf dem Kennenlernen neuer Dinge und dem Umsetzen gemeinsamer Vorhaben. (Vgl. Abbildung 19)

**ABBILDUNG 19: WIRKSAMKEIT DES MENTORINGS FÜR DIE MENTEEES AUS SICHT DER MENTOR:INNEN I (N = 90, ANGABE DER MITTELWERTE)**

Wie hast du die Wirksamkeit der Patenschafts-Mentoringzeit erlebt?



Diese Abfrage ist natürlich nicht mit einer umfassenden Wirkungsmessung zu vergleichen und inwiefern die beobachtete Weiterentwicklung der Mentees auf das Mentoring zurückzuführen ist, bleibt zu überprüfen. In den offenen Antwortmöglichkeiten werden jedoch einige Aspekte durch die Mentor:innen benannt, die auf die Aushandlung von Spaß und Freizeit im Verhältnis zum Setzen und Verfolgen von Zielen verweisen: „Ich glaube, wir könnten die Potentialentfaltung noch gezielter und strukturierter angehen. Das ist auf jeden Fall ein Ziel für unsere nächste Projektphase.“ Diese und

weitere Aussagen der Mentor:innen weisen zudem darauf hin, dass die Beantwortung des Fragebogens dazu führt, die Beteiligten für Ziele und Wirkungen des Mentorings zu sensibilisieren und diese in der Folge noch mehr zu forcieren.

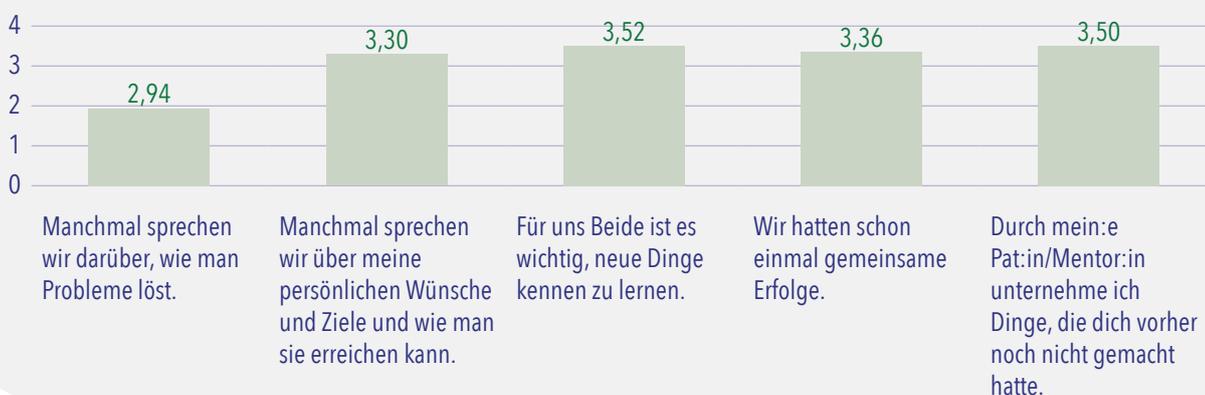
Als konkrete Beispiele für die Weiterentwicklung der Mentees werden Sprachförderung, gesteigertes Selbstbewusstsein oder prosoziales Verhalten genannt. Ein:e Mentor:in führt beispielsweise an: „Mein Mentee ist offener gegenüber Fremden geworden, auch selbstbewusster.“

Die Mentees wurden ebenfalls befragt, wie sie die Fortschritte und Wirksamkeit durch das Mentoring einschätzen. Analog zu der Angabe der Mentor:innen liegt auch aus ihrer Sicht der Fokus auf dem Kennenlernen neuer Dinge und Unternehmungen. Ein Mentee schreibt: „Wenn wir Ausflüge machen, dann lerne ich neue Umgebungen kennen.“ Das Sprechen über persönliche Ziele und gemeinsame

Erfolge haben ebenfalls hohe Zustimmungswerte bei den Mentees. Im Vergleich zu den Antworten der Mentor:innen fällt auf, dass die Mentees das Arbeiten an Zielen präsenter einschätzen als ihre Mentor:innen (3,3 vs. 2,8). Deutlich geringer fällt die Zustimmung der Mentees aus, wenn es darum geht, über die Lösung von Problemen zu sprechen. (Vgl. Abbildung 20)

**ABBILDUNG 20: EINSCHÄTZUNG DER WIRKSAMKEIT DES MENTORINGS FÜR DIE MENTEEES AUS DER PERSPEKTIVE DER MENTEEES (N=89, ANGABE DER MITTELWERTE)**

**Wie hast du Abwechslung und Fortschritte in der Patenschafts-/Mentoringzeit erlebt?**



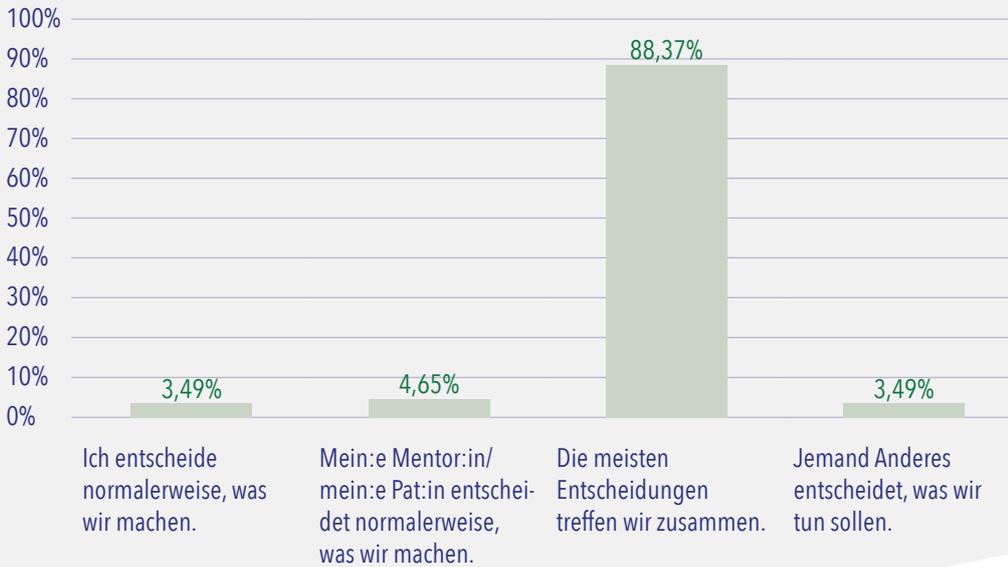
## 3.6 Entscheidungsfindung: Meist gemeinsam, aber mit mehr Input von den Mentor:innen

Beziehung konstituiert und gestaltet sich neben den gemeinsamen Aktivitäten immer auch über Entscheidungen, die getroffen werden müssen. Dies bezieht sich allgemein auf die Gestaltung der gemeinsamen Zeit, aber auch auf Meinungsverschiedenheiten oder Konfliktsituationen. Zugleich ist dieser Prozess auch ein Indikator für die Gestaltung der Beziehung. Daher ist es erforderlich, Entscheidungsfindungsprozesse näher zu betrachten.

Sowohl die Mentor:innen als auch die Mentees wurden mit verschiedenen Fragen zu ihrer Zusammenarbeit und Entscheidungsfindung befragt. Nach Angaben der Mentees werden die Entscheidungen überwiegend gemeinsam getroffen. Lediglich je gut 3 Prozent der Mentees geben an, dass sie selbst bzw. dass andere die Entscheidung im Mentoring treffen. Laut knapp 5 Prozent der Mentees entscheidet der:die Mentor:in. (Vgl. Abbildung 21)

**ABBILDUNG 21: TREFFEN VON ENTSCHEIDUNGEN AUS DER PERSPEKTIVE DER MENTEES (N = 86)**

**Wie trifft ihr Entscheidungen?**

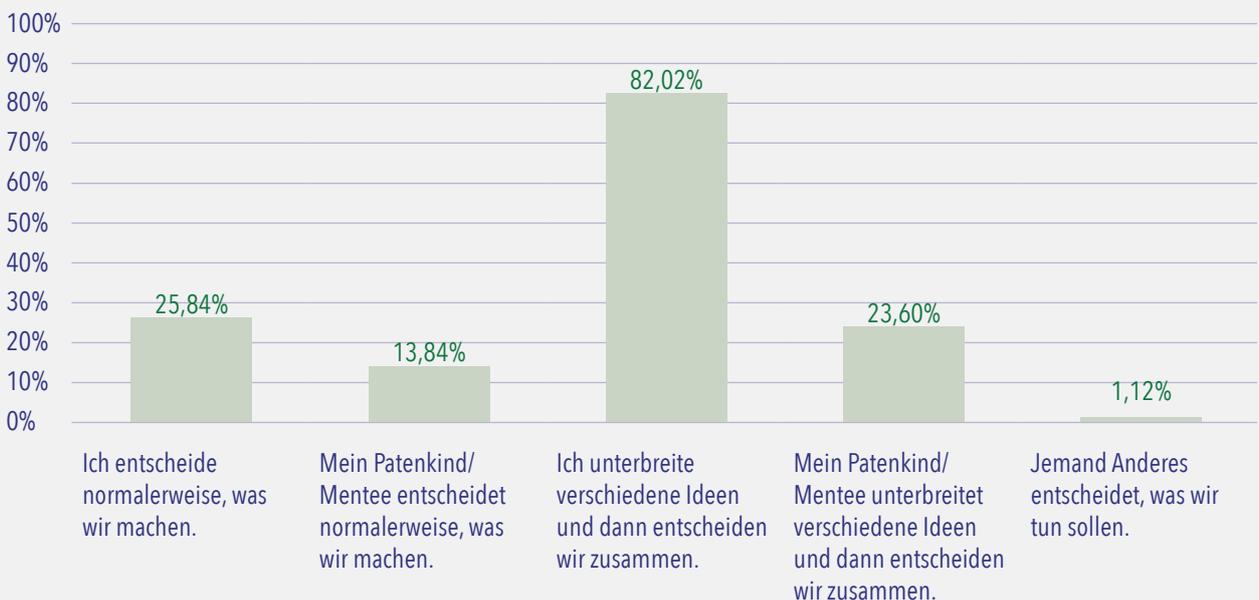


Die Mentor:innen hatten die Möglichkeit, differenzierte Aussagen zur Entscheidungsfindung zu treffen, da in ihrem Fragebogen neben der gemeinsamen Entscheidungsfindung auch die Zusammenarbeit im Tandem thematisiert wurde. 24 Prozent der

Mentor:innen gaben dabei an, dass die Mentees Vorschläge unterbreiten und dann gemeinsam eine Entscheidung getroffen wird. Mit 82 Prozent hingegen wird deutlich häufiger der Aussage zugestimmt, dass die Mentor:innen selbst Vorschläge

**ABBILDUNG 22: TREFFEN VON ENTSCHEIDUNGEN AUS DER PERSPEKTIVE DER MENTOR:INNEN (N = 89, MEHRFACHANTWORTEN MÖGLICH)**

**Welche Aussage beschreibt am besten, wie ihr über eure gemeinsame Zeit entscheidet?**



machen und sie dann gemeinsam mit den Mentees eine Entscheidung treffen. (Vgl. Abbildung 22)

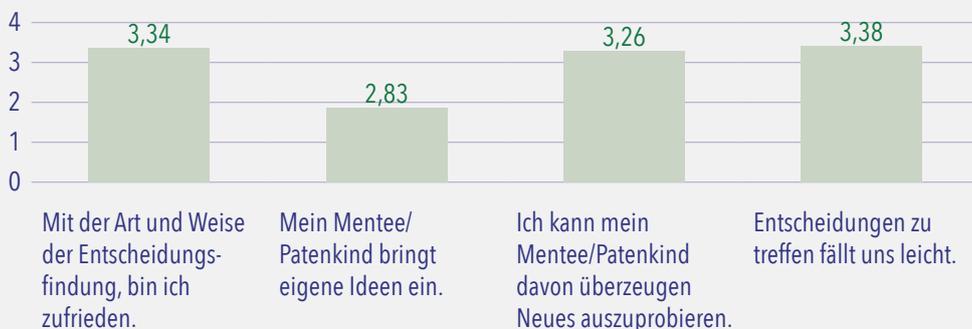
In den offenen Antworten wird dies näher erläutert und die Entwicklung des Entscheidungsprozesses im Laufe der Mentoringbeziehung sowie die zunehmende Initiative durch die Mentees wird hier augenscheinlich: „Im 1. Mentoringjahr habe ich viele Vorschläge gemacht und mein Mentee hat davon ausgewählt. Im letzten Halbjahr hat er angefangen, Wünsche zu äußern und gemeinsam Pläne zu machen, wie wir ein Vorhaben organisieren können.“ Eine ähnliche Entwicklung ihres Mentees passend zu oben beschriebenen Wirkungen beobachtet ein:e Mentor:in: „Bisher habe ich den deutlich aktiveren Part übernommen. Ich merke aber, wie sie selbstbewusster wird und bin zuversichtlich, was die nächsten Monate angeht.“ Auffällig ist durchaus, dass mehr Mentees zustimmen, dass Entscheidungen gemeinsam getroffen werden. Mit Blick auf die Antworten der Mentees wird deutlich, dass die Wahrnehmung der Prozessgestaltung und Entscheidungsfindung bei den Mentees und Mentor:innen unterschiedlich zu sein scheint. In den qualitativen Daten der Tandem-Workshops

wurde in der Frage nach dem\*r Super-Mentor:in mit aufgeführt, dass diese Wissen und Fähigkeiten mitbringen sollen. Somit scheint dies auch ein Anspruch an die Mentor:innen zu sein, entsprechendes Wissen und Vorschläge in den Prozess mit einzubringen.

Diese Tendenz bestätigen auch die Antworten der Mentor:innen bezogen auf die Zusammenarbeit im Tandem. Die Mentor:innen geben zwar überwiegend an, dass sie mit dem Prozess der Entscheidungsfindung zufrieden sind und diesen als leicht empfinden, doch auch hier bestätigen 36 Prozent der Mentor:innen, dass die Mentees keine bzw. kaum eigene Ideen einbringen. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass es durchaus Potential gibt, den gemeinsamen Entscheidungsprozess noch unter stärkerer Mitwirkung der Mentees zu gestalten oder dies durch die Programme zu kommunizieren, zu fördern und zu reflektieren. Dies könnte einen spannenden Anknüpfungspunkt für die Vertiefung der Mentoringbeziehung darstellen.

### ABBILDUNG 23: ZUSAMMENARBEIT MIT DEN MENTEES AUS DER PERSPEKTIVE DER MENTOR:INNEN (N=89 ANGABE DER MITTELWERTE)

Wie erlebst du die Zusammenarbeit mit deine:r Mentee/Patenkind?



# 4. Zusammenführung und Reflexion der Ergebnisse: Diskussion und Praxisempfehlungen

*Das Projekt „Wirkung Hoch Drei“ brachte viele Erkenntnisse zu verschiedenen Aspekten von Mentoring hervor. In diesem Kapitel ordnen wir zunächst die wesentlichen inhaltlichen Erkenntnisse der Befragungsstudie in den bestehenden Forschungskontext ein. Aus den Erkenntnissen des gesamten Projekts formulieren wir dann Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Mentorings durch Praktiker:innen, Netzwerker:innen, Forscher:innen und Förder:innen des Mentorings.*

## 4.1 Theoriebezüge der Ergebnisse zu Beziehungen und Wirkungen des Mentorings

*Zunächst stellen wir komprimiert zentrale Resultate unserer Studie vor dem Hintergrund der eingangs vorgestellten theoretischen Konzepte vor, um anschließend in fünf Unterabschnitten genauer auf die wesentlichen Befunde einzugehen.*

Die Ergebnisse zeigen, dass Mentoring die Beziehungskompetenz von Mentees fördert bzw. dass Mentoring Raum für Beziehungslernen ermöglicht. Dies erfolgt, indem die Beziehung entlang der Persönlichkeit des Mentees und seiner Ziele entwickelt wird. Hierbei steht, wie eingangs vermutet, die persönliche Beziehung im Vordergrund neben einiger funktionaler Elemente - je nach Rahmen des Programms, dem Rollenverständnis der Mentor:innen sowie der Erwartungen und Bedarfe der Mentees. Im Sinne des Präsenz-Ansatzes werden hinsichtlich der Schwerpunktsetzung dabei Zugewandtheit, Zuneigung und alltagsnahe Unterstützung sowie das Erkunden neuer Dinge noch vor zielorientierten Anliegen eingeordnet. Entsprechend in den Vordergrund tritt deshalb auch die Fähigkeit der Mentor:innen, auf die Mentees eingehen zu können.

Gemeinsame Interessen der Tandempartner:innen scheinen für eine gute Beziehungsqualität eher sekundär. Folglich kann bestätigt werden, dass auch bei den untersuchten Tandems Vertrauen, Empathie und Gegenseitigkeit (wie von Rhodes benannt) als Grundlage einer guten Mentoringbeziehung einzuordnen sind. Gegenseitigkeit kann hier verstanden werden als das gegenseitige Wohlwollen sowie das gemeinsame Erleben und Spaß haben. Entsprechend der Erwartungen der Mentees werden diese Grundlagen jedoch noch ergänzt um das Wissen und die Ideen, welche die Mentor:innen für die Programmgestaltung und die Entwicklungsförderung der Mentees einzubringen vermögen. Dabei zeigen sich positive Wirkungen bei den Mentees schon in dem Prozess der Entscheidungsfindung, wenn es darum geht, dass

die Mentor:innen mit der Zeit immer mehr Initiative aufgrund eines größeren Ideenreichtums und gewachsenen Selbstbewusstseins bei den Mentees wahrnehmen. Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, wie viel bereits auf der Beziehungsebene, beim Gestalten der gemeinsamen Zeit und damit

verbundenen Aushandlungsprozessen bei den Tandempartner:innen passiert. Deshalb bleibt die Mentoringbeziehung weiterhin ein spannender Untersuchungsgegenstand und sollte auch in Zukunft bezogen auf die Wirkungen von Mentoring mehr in den Fokus gerückt werden.

### 4.1.1 Beziehungen entwickeln über den Fokus auf Persönlichkeit

Grundsätzlich wird die Beziehungsnähe sowohl von den Mentor:innen als auch den Mentees sehr positiv bewertet. Die Tandems verstehen sich als ein gutes Team und eine Vielzahl der von den Mentees beschriebenen Attribute der Super-Mentor:in (u.a. nett, lieb, zuverlässig, liebevoll, Zeit haben, hilfsbereit, Spaß haben, cool, an den Mentee glauben) passt zu den von Brady und Dolan (2020) beschriebenen Kernelementen des Präsenz-Ansatzes: Junge Menschen schätzen Mentor:innen, die locker, entspannt, vertrauenswürdig, freundlich, authentisch sind, zuhören und urteilsfrei handeln. Demnach benennen die Mentees insbesondere Aspekte von Nähe und Verbundenheit, die in einer persönlichen Beziehung relevant sind, wie auch Raitelhuber (2023) das Mentoring definierte. Die funktionale Rolle des Mentorings wird wiederum über das Zeitnehmen und die reflexive Einbettung in den Programmkontext deutlich (Gahleitner et al. 2014, S. 63).

Gut ein Drittel der Mentees gaben an, dass sie dachten, dass das Mentoring mehr Spaß machen würde. Ein Viertel wiederum bestätigte, dass sie manchmal mit den Mentor:innen nichts mehr zu reden haben oder lieber anderen Aktivitäten nachgehen möchten. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass die invertierten Fragen wahrscheinlich nicht von allen Mentees verstanden wurden. Trotzdem ist es erforderlich, differenziert auf diese Aussagen zu schauen. Aus der Forschung wissen wir, dass die Wirksamkeit der Programme abnimmt, wenn die Mentees in ihrer Persönlichkeit nicht gesehen werden, wenn vordefinierte Ziele zu sehr im Vordergrund stehen (Silke; Brady und Dolan 2019). Entsprechend äußerten Teilnehmende eines sehr durchstrukturierten Programms Unzufriedenheiten mit dem mangelnden Gestaltungsraum. Hierbei nahmen das Pflichtprogramm und die Ziele mitunter zu viel Raum ein. Daher bedarf es einer Sensibilisierung der Mentor:innen, dass diese in der Lage sind, die Persönlichkeit der Mentees zu sehen, zu fördern und mit dieser zu arbeiten. Zudem müssen Programme darauf achten, die Zielorientierung nicht zu sehr in den Vordergrund zu stellen.

### 4.1.2 Entwicklung über das Einbringen persönlicher Ziele und Themen

Der Einfluss des Mentorings auf die Entwicklung des Mentees wird ebenfalls sehr positiv und wirkungsvoll eingeschätzt. Die Mentor:innen sehen bei den Mentees insbesondere, dass diese sich entwickeln, neue Dinge kennengelernt und Vorhaben umgesetzt haben. Wirkungsbereiche bezogen auf das Sprechen über Problemlösungen, das

Setzen und Erreichen von Zielen sowie das Sprechen über Möglichkeiten der Weiterentwicklung werden etwas geringer, aber trotzdem noch hoch eingeschätzt. Analog zu der Angabe der Mentor:innen liegt der Fokus auch aus Sicht der Mentees auf dem Kennenlernen neuer Dinge, gefolgt von gemeinsamen Erfolgen sowie dem Sprechen über

persönliche Ziele. Im Vergleich zu den Antworten der Mentor:innen fällt auf, dass die Mentees das Arbeiten an Zielen präsenter einschätzen. Reflektiert man diese Ergebnisse vor dem Hintergrund des Präsenz-Ansatzes, dann ist bemerkenswert, dass die Mentees entscheiden, wann sie welche

für sie relevanten Themen und Fragen des Lebens ansprechen (Brady und Dolan 2020, S. 26). In der vorliegenden Forschung zeigt sich dies über die hohen Zustimmungswerte zum Sprechen über die persönlichen Ziele.

### 4.1.3 Beziehungen zwischen persönlichen und funktionalen Anteilen aushandeln

Im vorangegangenen Kapitel wurde deutlich, dass die persönlichen Anteile in der Beziehung dominant sind, was zu der Definition von Mentoring als persönliche Beziehung passt (Raitelhuber 2023). Dies wird auch ersichtlich in den Aussagen der Mentor:innen zu Frustrationserlebnissen, welche sich überwiegend auf die herausfordernden Lebenssituationen der Mentees beziehen, die wiederum grundsätzlich schwer veränderbar sind. Damit gemeint ist, dass die Lebenssituationen eingebettet sind in prekäre Lebenslagen, wie Flucht und Migration oder Armut. Trotzdem sind die Mentor:innen zuversichtlich, herausfordernde Situationen im Mentoring bewältigen zu können.

Frustration besteht auch, wenn das Mentoring von den Mentees nicht als Priorität bewertet wird. Dieser Frust ist zwar nachvollziehbar, weist aber gleichzeitig auch darauf hin, dass hierbei die Bedürfnisse der Mentor:innen im Vordergrund stehen und die Situation der Mentees in ihrer Ganzheitlichkeit wahrgenommen werden (vgl. Brady und Dolan 2020). Solche Frustrations- oder Konfliktmomente können besonders wertvoll sein, wenn sie bearbeitet werden. Hier können im Verborgenen liegende Wertungen und Erwartungshaltungen aufgedeckt werden. Die Stärke eines Mentoringprogramms, sein funktionaler Anteil, kann hier voll zum Tragen kommen, indem Reflexionsräume und Begleitung zur Verfügung gestellt werden.

Die Mentor:innen haben überwiegend eine gute Beziehung zu den Eltern der Mentees, die von Anerkennung und Willkommenskultur geprägt sind. Diese Konstellation kann auch unter der Perspektive des Vertrauens betrachtet werden. Aufgrund des Kontextes und der Rahmung durch das Programm wird ein Rahmen geschaffen, der Eltern dabei unterstützt, sich mit Vertrauen auf diesen Prozess einzulassen. Aber auch die Mentees und Mentor:innen bringen Vertrauen mit, da sie nicht wissen, was sie erwarten wird. Über das vorhandene Vertrauen wird ein Lern- und Erfahrungsraum ermöglicht (Gahleitner 2020, S. 328, Luhmann 2014, S. 56).

Mentoringbeziehungen können einen Raum bieten, um über die Beziehungsgestaltung Selbstwirksamkeit zu erfahren und zugleich über die Einbettung in ein Mentoringprogramm ein Bestandteil gesellschaftlicher Anerkennung zu sein. Über das Mentoring erfahren Jugendliche, wie eine Beziehung zu einem Erwachsenen außerhalb der Familie und weiterer Funktionen (wie Lehrer:innen) gestaltet werden kann. Insbesondere Kinder und Jugendliche aus Familien, die über weniger Einkommen und Bildung verfügen, profitieren von dieser Möglichkeit der Beziehungsgestaltung (Hamilton et al. 2020). Dafür bedarf es einer persönlichen Beziehung, die auf Akzeptanz und Verbundenheit basiert sowie der Einbindung in einen gesellschaftlichen Rahmen, der gemeinsame Erfahrungen ermöglicht.

## 4.1.4 Gemeinsame Interessen für die Beziehungsqualität

### nur sekundär

Zahlreiche Mentoringprogramme nutzen als Kriterium für das Matching „gleiche Interessen“. Daher ist es wichtig, sich mit diesem Kriterium näher auseinanderzusetzen. Im eingesetzten Fragebogen finden sich allgemeine Fragen zur Einschätzung der Beziehung und darunter nach den gleichen Interessen. In der Auswertung der Daten wird deutlich, dass die Frage nach den gleichen Interessen zwar die wenigste Zustimmung erhält, dies aber zugleich keinen Einfluss auf die Beziehungsqualität zu haben scheint. So kann die Beziehungsqualität sehr hoch sein, wenn die gleichen Interessen als gering eingeschätzt werden. Zugleich können unterschiedliche Interessen zu Frustration führen, wenn diese im Matching vorab als sehr wichtig kommuniziert wurden. Insofern ist es fraglich, inwieweit „gleiche Interessen“ als ein Kriterium in den Matchingprozess einbezogen werden sollte beziehungsweise scheint es so, als würde diesem Faktor

im Matchingprozess mehr Relevanz zugeordnet, als es tatsächlich evidenzbasiert für die Beziehungsqualität notwendig ist.

Die Frage nach den Interessen im Matching kann viel eher auf Aktivitäten oder Ideen für die Freizeitgestaltung abzielen. Das Mentoring sollte primär anvisieren, dass die Mentor:innen sich auf die Interessen und Themen der Mentees einlassen können. Ob die Freude daran aus einem Eigeninteresse der Mentor:innen generiert wird oder nicht, ist hierbei sekundär. Programme sollten dies entsprechend kommunizieren. Mit dem Wissen um die Relevanz von Partizipation für Selbstwirksamkeitserfahrungen sollten Mentor:innen unterstützt werden, die Interessen der Kinder zu erheben, um an diesen anknüpfen und somit Motivation und Begeisterung steigern zu können.

## 4.1.5 Beziehungsgestaltung lernen und mehr Teilhabe erfahren

Die Fokussierung auf die Persönlichkeit sowie das Einbringen persönlicher Ziele und Themen des Mentees bilden den Rahmen für die Entwicklung der Beziehung. Ehrliches Interesse, Zuhören und Nachfragen durch die Mentor:innen fördern dies. Erfolge und die Wahrnehmung von Erfolgen sind für die Mentees insbesondere bei steigendem Alter von besonderer Bedeutung (Larose et al. 2013). Um Erfolg wahrnehmen und reflektieren zu können, bedarf es einer Interaktion, die Perspektivwechsel, Loben und Zuhören beinhaltet. Es wird auch aufgezeigt, dass die Mentees über die Interaktionen der Mentor:innen zu ihnen, aber auch zu anderen, lernen, wie man Beziehungen aktiv gestaltet (Brady und Dolan 2020, S. 26). All dies weist darauf hin, dass es zwischen Mentees und Mentor:innen einer Beziehungsebene bedarf, die partizipativ gestaltet ist. Partizipativ meint dabei, dass die Mentees ein aktiver Bestandteil in dem Prozess sind. Dazu gehört auch das Treffen von Entscheidungen. In den

Fragebögen wird deutlich, dass die Mentees dies überwiegend als gemeinsamen Prozess betrachten, während aus der Perspektive der Mentor:innen die Vorschläge primär von den Mentor:innen selbst eingebracht werden, um dann gemeinsam eine Entscheidung zu treffen. Hier scheint es eine Diskrepanz in der Wahrnehmung zu geben. Auch lassen die Daten schlussfolgern, dass programmspezifische Unterschiede in der Gewichtung der partizipativen Entscheidungsfindung bei den Mentor:innen zu beobachten sind. Möglicherweise wird dieser Prozess demnach unterschiedlich bewertet. Wenn wir aber davon ausgehen, dass eine partizipative Gestaltung der Beziehung wichtig ist, um Beziehungsgestaltung zu lernen, dann sollten Programme dies aktiv angehen. Es bedarf einer Verankerung im Programm, die eine Vorbereitung und Reflexion diesbezüglich ermöglicht.

Aus theoretischer Perspektive bieten gemeinsam getroffene Entscheidungen den Mentees die Möglichkeit, Selbstwirksamkeit zu erleben, einen Zugang zu sich selbst und den Bedarfen formulieren zu können sowie kommunikative Aushandlungsprozesse zu trainieren. Somit bietet dies den Raum zum Erfahren und Einüben von Demokratie.

Demnach gewinnen Jugendliche gesellschaftspolitisches Interesse und Zugänge, wenn positiv besetzte Erwachsene eine emotionale Unterstützung bieten. Dies meint, Gelegenheiten zur Reflexion von Erfahrungen und Positionen zu ermöglichen und darüber verschiedene Rollen auszuprobieren (Hamilton et al. 2020).

## 4.2 Empfehlungen für die Praxis

*Nach der umfassenden Darstellung der Ergebnisse möchten wir nun die gewonnenen Erkenntnisse bündeln und für drei verschiedene Adressat:innen konkrete Handlungsempfehlungen für die Praxis ableiten.*

Das Projekt verfolgte einen handlungsorientierten Ansatz. Koordinator:innen von Mentoringprogrammen waren dabei eine zentrale Zielgruppe. Entsprechend richten sich fünf Empfehlungen speziell an sie, um die Arbeit in den Programmen weiterzuentwickeln.

Zudem gründete das Projekt auf einer vertrauensvollen Zusammenarbeit verschiedener Organisationen und einem trägerübergreifenden Ansatz. Die Umsetzung erfolgte in einem Netzwerk. Daher formulieren wir weitere Empfehlungen, wie Netzwerke und Verbände die Ergebnisse nutzen können.

Schließlich hatte das Projekt den Anspruch, durch die Beschäftigung mit Mentoringbeziehungen

und ihren Potentialen auch Impulse für Politik und Bildungsplanung zu geben. Insbesondere vor dem Hintergrund der Erfahrungen weiter fortgeschrittener Mentoringländer sehen wir die Notwendigkeit, Mentoring als wichtigen Lösungsansatz für verschiedene gesellschaftliche Herausforderungen stärker in das Bewusstsein zu rücken. Entsprechend sprechen wir abschließend auch Empfehlungen an politische Entscheidungsträger:innen aus.

Auf diese Weise möchten wir die Erkenntnisse gebündelt darstellen und einen Ausblick geben, wie die gewonnenen Einsichten in unterschiedlichen Handlungsfeldern genutzt werden können, um die Methode Mentoring und die Entwicklung von Beziehungsfähigkeit weiter voranzubringen.

## 4.2.1 Empfehlungen für Programmkoordinator:innen

*Unsere Empfehlungen für Mentoring-Koordinator:innen können neue Impulse für die Vermittlung und Begleitung der Tandems bedeuten oder aber die bereits gängige Praxis bei den Organisationen anhand der ausgewerteten Daten bestätigen.*

1

**Interessen beim Matching nur nachrangig berücksichtigen:** Die Befragung zeigte, dass das Vorhandensein gemeinsamer Interessen bei den Tandempartner:innen nicht ausschlaggebend ist für eine gute Beziehungsqualität. Vielmehr führt eine Betonung gemeinsamer Interessen im Rahmen des Matchingprozesses zu Unzufriedenheiten und Unverständnis, wenn dies nicht erfüllt werden kann. Primär geht es darum, dass Mentor:innen die Interessen der Mentees erheben und aufgreifen. Motivation entsteht durch Partizipation, nicht durch erzwungene Übereinstimmung. Interessen sollten daher im Matching nicht mehr als wichtigstes Kriterium eingestuft und kommuniziert werden, stattdessen sollte mehr Wert auf die Persönlichkeit der Mentees sowie auf die Fähigkeit und Sensibilität der Mentor:innen, darauf eingehen zu können, gelegt werden.

2

**Gemeinsame Prozesse der Entscheidungsfindung mehr fördern:** Die Befragung zeigte, dass Mentees wahrnehmen, dass Entscheidungen überwiegend gemeinsam getroffen werden. Mentor:innen gaben häufiger an, selbst Vorschläge zu machen und dann gemeinsam zu entscheiden. Von den Mentees ging weniger Initiative aus, jedoch beobachteten viele positive Entwicklungen der Mentees im Verlauf der Mentoringbeziehung diesbezüglich. Hier liegt eine spannende Möglichkeit, die Mentees zu fördern und die Beziehung zu vertiefen. Gemeinsame Entscheidungen fördern die Beziehungsgestaltung und das Lernen der Mentees. Sie ermöglichen Selbstwirksamkeit, Zugang zu sich selbst und kommunikative Aushandlungsprozesse. Programme können darauf hinwirken, die gemeinsame Ideen- und Entscheidungsfindung mehr zu betonen und Mentor:innen dafür zu sensibilisieren. Durch Verankerung im Programm, Vorbereitung und Reflexion lässt sich ein partizipativer Prozess etablieren, von dem beide Seiten profitieren.

3

**Beziehungslernen ermöglichen und fördern:** Die Studienergebnisse unterstreichen die Bedeutung von Beziehungslernen im Mentoring. Der Präsenz-Ansatz legt nahe, dies noch stärker in den Vordergrund zu rücken. Mentor:innen sollten in der Lage sein, flexibel und empathisch auf ihre Mentees einzugehen sowie Vertrauen aufzubauen. Hierfür braucht es Reflexionsanlässe und -räume. Empfehlenswert sind Workshops zur Vertiefung der Mentoringbeziehungen nach Mentoringbeginn, beispielsweise nach sechs Monaten. Im Projekt wurden hierzu etliche Anregungen erarbeitet. So können Herausforderungen im Beziehungsaufbau thematisiert und Lösungen erarbeitet werden. Die Programme sollten Beziehungslernen aktiv fördern, um den persönlichen Austausch und die Persönlichkeitsentwicklung zu stärken.

4

**Über regelmäßige Reflexion produktive Verarbeitung von Frustration ermöglichen:** Die Ergebnisse zeigten, dass Mentor:innen mitunter Frustration bezüglich der Lebenssituation der Mentees oder mangelnder Priorisierung des Mentorings empfinden. Unbearbeitete Frustration kann die Selbstwirksamkeit einschränken. Wichtig ist, die Perspektive des Mentees einzubeziehen und dessen Situation ganzheitlich wahrzunehmen. Über funktionale Anteile der Beziehung, wie Supervision, Intervention oder reflexive Formate, wie einen Workshop, lassen sich Frustrationserlebnisse konstruktiv nutzen. Mentor:innen, die das Gefühl haben, dass sie einen bedeutenden Unterschied im Leben ihrer Mentees bewirken, investieren mit größerer Wahrscheinlichkeit länger in die Beziehung (Nakkula und Harris 2014, S.49).

5

**Positive Effekte von Evaluation und Wirkungsmessung nutzen:** Die Studie zeigte, dass die reflexive Auseinandersetzung beim Ausfüllen der Fragebögen bereits positive Effekte hatte. Evaluation und Wirkungsmessung dienen also nicht nur der Datengewinnung, sondern sensibilisieren für die Mentoringbeziehung, dessen mögliche Vertiefung oder aber für bereits erreichte Wirkungen. Programme sollten Evaluationen und Wirkungsmessungen daher fest integrieren, idealerweise zu Beginn und am Ende des Mentorings. Dabei müssen nur wenige, aber relevante Daten zur Beziehungsqualität und non-formalen Lernerfolgen erhoben werden. Alle Kontaktpunkte mit den Tandems sollten möglichst genutzt werden. Wichtig ist, die Perspektive aller Beteiligten einzubeziehen. Neben quantitativen sollten möglichst auch qualitative Daten erfasst werden. So entsteht ein umfassendes Bild für Weiterentwicklung und Rechenschaftslegung.

## 4.2.2 Empfehlungen für Mentoring-Netzwerke und Fachverbände

*Das Projekt „Wirkung Hoch Drei“ liefert wertvolle neue Erkenntnisse zur Qualität von Mentoringbeziehungen und zu den Wirkmechanismen von Mentoring. Netzwerke sollten dies aufgreifen und die Ergebnisse breit streuen, um sie für die Weiterentwicklung zu nutzen.*

1

Fachlichkeit fördern und Austausch ermöglichen: Die Ergebnisse bieten eine gute Basis für die Entwicklung konkreter Fortbildungsformate für Fachkräfte und Mentor:innen zu zentralen Themenfeldern. Unserer Einschätzung nach wären Themen wie „Beziehungsgestaltung im Mentoring“, „Möglichkeiten partizipativer Entscheidungsfindung im Mentoring“ und „Umsetzung altersgerechter Evaluation von Mentoringprogrammen“ besonders sinnvoll.

2

Weitere trägerübergreifende Projekte gemeinsamer Wirkungsmessung und Evaluation ermöglichen: Netzwerke und Fachverbände sind besonders dafür geeignet, Projekte zu realisieren, die einzelne Programme nicht initiieren können. Sie bieten die Möglichkeit des Aufbaus von Vertrauen und Verständigung über gemeinsame Ziele und Bedürfnisse der Fachkräfte. Dies gehört zu den wichtigsten Grundlagen, um erfolgreiche kooperative, trägerübergreifende Vorhaben umsetzen zu können, insbesondere, wenn es um sensible Themen wie Wirkungsmessung und Evaluation geht.

3

Kooperation zu Wissenschaft und Forschung aktiv suchen: Insgesamt empfiehlt sich eine Intensivierung der Kooperation zwischen Praxisnetzwerken und wissenschaftlichen Akteur:innen, um Mentoring fachlich weiterzuentwickeln. Über Netzwerke können Zugänge von Forschenden und Praktizierenden vermittelt und auch moderiert werden. Gemeinsame Forschungsprojekte und der Aufbau längerfristiger Forschungspartnerschaften könnten dazu beitragen, offene Fragen zu Qualität und Wirkung von Mentoring wissenschaftlich zu klären. Dadurch entsteht eine fundierte Basis, um den wertvollen Mentoringansatz fachlich weiterzuentwickeln und die Wirksamkeit kontinuierlich zu verbessern. Die Netzwerke sollten daher den Schulterschluss mit der Wissenschaft suchen, um weitere Erkenntnisse zu diesem besonderen Ansatz der Beziehungsgestaltung voranzubringen.

## 4.2.3 Empfehlungen für politische Entscheider:innen und Förder:innen

*Aus den Erkenntnissen des Projekts „Wirkung Hoch Drei“ lassen sich wertvolle Implikationen für die Weiterentwicklung von Mentoring auf politischer Ebene ableiten. Um dieses erfolgreiche Instrument noch breiter in der Bildungs- und Sozallandschaft zu etablieren, bedarf es gezielter Maßnahmen in den folgenden Handlungsfeldern:*

- 1** Mentoring breiter in der Bildungslandschaft etablieren: Angesichts der positiven Wirkungen von Mentoring auf die Persönlichkeitsentwicklung und den Beziehungsaufbau junger Menschen sollte dieser Ansatz umfassender im Bildungssystem verankert werden. Mentoring kann insbesondere für benachteiligte Kinder und Jugendliche einen wertvollen Ausgleich bieten.
- 2** Forschung zu Mentoring weiter und mehr fördern: Um Mentoring noch besser zu verstehen, ist weitere Forschung nötig. Dabei sollten auch die Potentiale zur Übertragung der Erkenntnisse auf andere Arbeitsfelder stärker in den Blick genommen werden. Hier ist eine gezielte Forschungsförderung erforderlich, die Mentoring als innovativen Ansatz für die Bildungs- und Sozialarbeit positioniert.
- 3** Mentoring in der Sozialen Arbeit verankern: In der Ausbildung Sozialer Arbeit sollte Mentoring als wertvolles Instrument der Beziehungsarbeit und für die Förderung von Kindern und Jugendlichen stärker verankert werden. Auch in der Praxis der Sozialen Dienste sollte Mentoring als ergänzendes Angebot etabliert und entsprechend anerkannt werden.
- 4** Finanzierung von Qualifizierung und Vernetzung sichern: Um die Professionalisierung voranzubringen, bedarf es einer verlässlichen Förderung der Qualifizierung von Fachkräften sowie des Erfahrungsaustauschs in Netzwerken. Hier sollte eine nachhaltige Finanzierungsbasis geschaffen werden.

# Kontakt & Kurzinfo zu den Autor:innen

## GLORIA AMORUSO

Gloria Amoruso ist Gründerin und Geschäftsleiterin des Berliner Vereins kein Abseits! e.V. Als anerkannter freier Träger der Kinder- und Jugendhilfe setzt der Verein seit 2011 freizeitpädagogische Projekte für mehr Bildungsgerechtigkeit und ein friedliches Miteinander um. Mentoring nutzt der Verein seit der Gründung als zentrale Methode. Ihr Engagement und die Arbeit des Vereins wurden bereits mehrfach ausgezeichnet, z.B. mit dem Engagementpreis der Studienstiftung des deutschen Volkes, dem Hauptstadtpreis für Integration und Toleranz oder der Bundesverdienstmedaille.

Gloria Amoruso ist Sozialwissenschaftlerin und wird 2024 ihre Dissertation zu sozialen Gerechtigkeitsfragen im Kontext der Berliner Energiewende im Fachbereich Politikwissenschaften abschließen. Es ist Gloria Amoruso ein wichtiges Anliegen, Forschung und Sozialunternehmertum zu verbinden: Sie ist Expertin für Wirkungsorientierung und Wirkungsmessung sozialer Projekte und überzeugte Netzwerkerin, um das Ökosystem für Mentoring und Patenschaften zu verbessern. Sie ist beispielsweise Mitgründerin des Netzwerks Berliner Kinderpatenschaften, organisierte und moderierte 2018 den ersten European Mentoring Summit in Berlin, ist Redakteurin des Fachbriefs „Telemachos“ und Teil des Advocacy Komitees von Mentoring Europe. Sie ist außerdem Mitgründerin und Vorstandsmitglied des 2022 gegründeten Bundesverbands soziales Mentoring.

- ▶ [www.kein-abseits.de](http://www.kein-abseits.de)
- ▶ [www.kipa-berlin.de/fachbrief-erhalten](http://www.kipa-berlin.de/fachbrief-erhalten)
- ▶ [www.bundesverband-mentoring.social](http://www.bundesverband-mentoring.social)
- ▶ [gloria.amoruso@kein-abseits.de](mailto:gloria.amoruso@kein-abseits.de)



Foto: Bernd Wannemacher

## FLORIAN AMORUSO-STENZEL

Florian Amoruso-Stenzel, Diplompädagoge, lernte 2009 als Koordinator des Nightingale-Projekts der Freien Universität Berlin den Mentoringansatz kennen. Sein Interesse für Mentoring führte zur Mitgründung des Vereins „kein Abseits! e.V.“ (2011) und des „Netzwerks Berliner Kinderpatenschaften“ (2012). Bei kein Abseits! sammelte er jahrelang Erfahrung in der Projektkoordination, bevor er sich als pädagogischer Leiter auf die Wirkungsmessung und Qualifizierungen konzentrierte und in seiner Rolle das Mentoring-Team von kein Abseits! regelmäßig berät.

Das Netzwerk Berliner Kinderpatenschaften baute er gemeinsam mit anderen Akteur:innen zu einem Sprachrohr der Berliner Mentoringlandschaft auf. Über acht Jahre engagierte er sich im Vorstand und initiierte viele Projekte, u.a. zu Wirkungsmessung und Qualitätsmanagement. Sein besonderes Augenmerk galt der inhaltlichen Weiterentwicklung des Mentoringansatzes. Zudem engagierte er sich von 2020 bis 2022 in der sogenannten „Taskforce Mentoring“ beim Gründungsprozess des Bundesverbandes soziales Mentoring.

- ▶ [www.kipa-berlin.de](http://www.kipa-berlin.de)
- ▶ [f.stenzel@kipa-berlin.de](mailto:f.stenzel@kipa-berlin.de)
- ▶ [www.kein-abseits.de](http://www.kein-abseits.de)
- ▶ [florian.stenzel@kein-abseits.de](mailto:florian.stenzel@kein-abseits.de)



## PROF. DR. SARAH HÄSELER

Sarah Häseleler lernte während ihres Studiums der Sozialen Arbeit und der Erwachsenenbildung im Jahr 2006 Mentoring im Kontext eines Jugendberufsorientierungsprojektes kennen. Das Potential der Persönlichkeitsentwicklung und gesellschaftlichen Teilhabe überzeugte sie, so dass sie seitdem einige Mentoringprogramme evaluiert und wissenschaftlich begleitet hat. Ihre Tätigkeit zielt darauf ab, über wissenschaftliche Begleitung Impulse und Veränderungen in der Praxis zu initiieren. Sarah Häseleler ist Professorin für Soziale Arbeit mit dem Schwerpunkt lokale Demokratieförderung an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin. Neben der Methode des Mentorings im Kontext des Bürgerschaftlichen Engagements sind die Stadtteilarbeit, Familienförderung und Partizipation wichtige Themen. Auch sie wirkte in der „Taskforce Mentoring“ an der Vorbereitung des Bundesverbandes soziales Mentoring mit.

▶ [www.khsb-berlin.de/de/profile-personal/3986](http://www.khsb-berlin.de/de/profile-personal/3986)

▶ [sarah.haeseler@khsb-berlin.de](mailto:sarah.haeseler@khsb-berlin.de)



# Literatur

**Baart und Andries (2001)**, „Een theorie van de presentie“, Utrecht.

**Bowlby, John (1969)**, „Attachment and loss“, New York.

**Brady, Bernardine und Dolan, Pat (2020)**, The importance of being present. Mentors as „presence practitioners“. In: „Mentoring Children and Young People for Social Inclusion“, herausgegeben von Òscar Prieto-Flores und Jordi Feu, London.

**Brady, Bernardine; Dolan, Pat und McGregor, Caroline (2020)**, „Mentoring for young people in care and leaving care: Theory, policy and practice“, London.

**Cornel, Heinz; Gahleitner, Silka B.; Köhler-Saretzki, Thomas; Nowacki, Katja; Sarto-Jackson, Isabella; Schleiffer, Roland; Schröder, Martin und Suess, Gerhard J. (2020)**, Bindung und Beziehung in der Sozialen Arbeit, in: „Soziale Arbeit“, S. 324-325.

**Gahleitner, Silke B.; Hahn, Gernot und Glemser, Rolf (Hrsg.) (2014)**, „Psychosoziale Interventionen“, Köln.

**Gahleitner, Silka B. (2020)**, Soziale Arbeit als Bindungs- und Beziehungsprofession. in: „Soziale Arbeit“, S. 326-333.

**Grunert, Kathleen und Krüger, Heinz-Herrmann (2012)**, Quantitative Methoden in der Kindheitsforschung, in: „Methoden der Kindheitsforschung“, herausgegeben von Friederike Heintel, S.36-51.

**Hamilton, Stephen F.; Hamilton, Mary A.; DuBois, David L.; Martínez, M. Loreto; Cumsille, Patricio; Brady, Bernadine; Dolan, Pat; Núñez Rodriguez, Susana und Sellers, Deborah E. (2020)**, Youth–Adult Relationships as Assets for Youth. Promoting Positive Development in Stressful Times, in: „Psychological Insights for Understanding COVID-19 and Families, Parents, and Children“, herausgegeben von Marc H. Bornstein, S. 131-156, London.

**Hancken, Sabrina A. (2023)**, „Beziehungsgestaltung in der Sozialen Arbeit“, Göttingen.

**Häseler, Sarah (2023)**, Mentoring, in: „socialnet Lexikon“, Bonn, abrufbar unter: <https://www.socialnet.de/lexikon/9835> (23.11.2023).

**Heintel, Friederike (2012)**, Methoden der Kindheitsforschung. Ein Überblick, in „Methoden der Kindheitsforschung“, herausgegeben von Friederike Heintel, S. 22-35.

**Heintel, Friederike (2012)**, Gruppendiskussion und Kreisgespräch, in „Methoden der Kindheitsforschung“, herausgegeben von Friederike Heintel, S. 104-115.

**Honneth, Axel (2003)**, Kampf um Anerkennung, Frankfurt am Main.

**Krüger, Heinz-Hermann (2006)**, Forschungsmethoden in der Kindheitsforschung, in: „Diskurs Kindheits- und Jugendforschung“, Ausgabe 1, Jahr 2006, S. 91-115.

**Larose, Simon; Guay, Frédéric; Ratelle, Catherine; Vallerand, Robert J. und Vitaro, Frank, (2013)**, The number of autonomy-supportive relationships: Are more relationships better for motivation, perceived competence, and achievement?, in: „Contemporary Educational Psychology“, Band 38, Ausgabe 4, S. 375-382.

**Li, Jianghong und Earnest, Jaya (2015)**, Das Beste aus zwei Welten. Vorteile einer Kombination von quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden, in: „WZB Mitteilungen“, Heft 150, Jahr 2015, Berlin, S. 30-33.

**Luhmann, Niklas (2014)**, „Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität“, Stuttgart.

**MENTOR: The National Mentoring Partnership (2015)**, „Elements of Effective Practice for Mentoring“, Fourth Edition, Boston.

**Nakkula, Michael J. und Harris, John T. (2014)**, Assessing Mentoring Relationships, in: „Handbook of Youth Mentoring“, Zweite Auflage, S.45-62

**Raitelhuber, Eberhard (2023)**, Mentoring for social inclusion: a call for social work to engage with an emerging model of social intervention, in: „European Journal of Social Work“.

**Raitelhuber, Eberhard; Bauer, Petra; Loch, Ulrike und Sting, Stephan (2023)**, Editorial for the Special Issue on „personal relationships and social intervention“, in: „Österreichisches Jahrbuch für Soziale Arbeit“, Ausgabe 1, Jahr 2023, S. 21-34.

**Rhodes, Jean E. (2002)**, „Stand by Me. The Risks and Rewards of Mentoring Today's Youth“, Boston.

**Rhodes, Jean E.; DuBois, David L. (2008)**, Mentoring Relationships and Programs for Youth, in: „Current Directions in Psychological Science“, Band 17, Nummer 4, S. 254-258.

**Rhodes, J. E., Reddy, R., Roffman, & Grossman, J. B. (2005)**. Promoting successful youth mentoring relationships: A preliminary questionnaire. The Journal of Primary Prevention, 26, 147-167.

**Rhodes, J. E.; Schwartz, Sarah E. O.; Willis, Margaret M. und Wu, Max B. (2017)**, Validating a mentoring relationship quality scale: Does match strength predict match length?, in: „Youth & Society“, Ausgabe 49, Jahr 2017, S. 415-437.

**Schüler, Bernd (2020)**, Jenseits von Enthusiasmus und Ernüchterung. Patenschaften und Mentoring für Kinder und Jugendliche im Spiegel von Forschungsergebnissen aus 25 Jahren, in: „Engagement für Integration und Teilhabe in der Einwanderungsgesellschaft“, herausgegeben von Frank Gesemann, Iris Nentwig-Gesemann, Alexander Seidel und Bastian Walther, Wiesbaden S. 77-108.

**Silke, Charlotte; Brady, Bernadine und Dolan, Pat (2019)**, Relational dynamics in formal youth mentoring programmes: A longitudinal investigation into the association between relationship satisfaction and youth outcomes, „Children and Youth Services Review“, Ausgabe 104, Jahr 2019.

**Vogler, Jens; Alisch, Monika; Westphal, Manuela und Freuwört, Anke (2021)**, Das Versprechen, dass aus Fremden Freund:innen werden, in: „TUP - Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit“, Ausgabe 3, Jahr 2021, S. 220-228.

**Weise, Marion (2021)**, Es ist noch jemand mit uns hier. Puppet-Interviews in der Forschung mit Kindern, in: „Perspektiven auf Vielfalt in der frühen Kindheit. Mit Kindern Diversität erforschen“, herausgegeben von Ingeborg Hedderich; Jeanne Reppin und Corinne Butschi, Bad Heilbrunn, S. 158-171.

**Wöhler, Veronika; Wintersteller, Teresa; Schneider, Karin; Harrasser, Doris und Arztmann, Doris (2016)**, „Sozialwissenschaftlich Forschen mit Kindern und Jugendlichen. Handbuch für begleitende Erwachsene“, Wien.





elevan

