

Generationenakademie
Marktplatz 2014
am 5.9. in Zürich

Mentoring unter der Lupe: „Wer lernt hier wie was von wem – und warum eigentlich?“

Bernd Schüler



Königsweg Mentoring!

„Ein Mentoring-Tandem setzt im Grunde das in die Tat um, was moderne Bildungskonzepte fordern: Ein Mentor, eine Mentorin orientiert sich am einzelnen Kind, an seiner Lebenswelt und den Menschen vor Ort. (...) Er bemüht sich, die kindlichen Bedürfnisse und Potenziale zu erkennen und schafft Anregungen und Gelegenheiten für neue Lernerfahrungen.“

(Ramm 2009: 7)

Drei Exkursionen – drei Einsichten

Vino: „Ich glaube, ohne Helmut wäre mein Leben anders gelaufen. Er hat dafür gesorgt, dass ich (...) selbstbewusster werde. Denn von meiner tamilischen Familie her bin ich es gewohnt, dass die anderen im Vordergrund stehen. Er hat mir dagegen beigebracht: Man muss auch mal seinen eigenen Kopf haben.“



Helmut und Vino

Einsicht I: Generation – nur ein Faktor im Lernfeld Mentoring

Die Zugehörigkeit zu einer Generation ist nur ein Faktor, der Lernprozesse im Tandem bestimmt.

Hinzu kommen weitere Einflüsse:

Milieu, kulturelle Herkunft, Bildungsressourcen, berufliche Karrieren, Beziehungsstile, familiäre/ biografische Prägungen der Beteiligten etc.

Lisa
und
Mirsada
Foto

Mirsada: „(Lisa) redet klug wie ein Professor, und ihre Ratschläge helfen. (...) Ich kuck mir manches von Lisa ab. Wie sie beim Reden die Hände bewegt, so Kreise macht, das gefällt mir. Oder ihr Gang, so würde ich auch gern gehen können.“

Einsicht II: Das Wissen des Mentors – nur ein Faktor für die Lernprozesse des Mentees

Was wann und wie gelernt wird, ist nur bedingt steuerbar und unterliegt eigensinnigen Motivationen.

„Man lernt vom Vorbild, in der Beziehung mit dem Vorbild und wegen des Vorbildes. (...)“

„Man will lernen, weil das Wissen von der anderen Person kommt, man will nicht ‚eine Sache‘ lernen, sondern für die andere Person.“ (Zifonun/ Lorenzen 2014)



Jens und Mentee

Jobpate Jens:

„Um (den Mentee) fit zu machen für die Bewerbung, dafür braucht man erst mal Vertrauen. Woran liegt es, dass jemand keine Motivation hat? Dafür muss man hinter die Fassade schauen, und so stößt man auf eine ganze Reihe an Problemen. Aber dann sind wir das angegangen, Baustelle für Baustelle.“

Einsicht III: Mentoring ist per se ein (wechselseitiger) Lernprozess

Damit Mentor/in und Mentee eine gute Beziehung aufbauen und ein Lernverhältnis gestalten können, müssen beide Seiten Anpassungs- und Lernbereitschaft mitbringen bzw. entwickeln.

Es muss viel aktiviert, ausprobiert, ausgehandelt und zuweilen auch ausgehalten werden.

Deshalb ist Mentoring oft eine fragile, störungsanfällige Angelegenheit (Rhodes 2002).

Etappensiege I

Mentoring als polyvalentes Förderinstrument

Resümee fünf prominenter US-Mentoringforscher:

„Mentoring programs are capable of making a positive difference in multiple domains of youth behavior and development:

- Improvements in self-esteem
- Better relationships with parents and peers
- Greater school connectedness
- Improved academic performance
- Reductions in substance use, violence and other risk behaviors“

(Cavell et al. 2009, 2)

Etappensiege II

Mentoring als Breitbandangebot

Stärkste Effekte bei Kindern im Programm „Balu&du“:

- mehr Selbstständigkeit, bessere Selbstorganisation
- bessere Konzentrationsfähigkeit
- höhere Empathiefähigkeit
- mehr Zufriedenheit im schulischen Alltag

„(...) ein Breitbandangebot (...), das in Bezug auf ganz unterschiedliche Probleme von Grundschulkindern präventiv wirkt.“

(Müller-Kohlenberg)

Etappensiege III

Lerngewinne für Mentees

Beispiele für informelles Lernen:

- Wie man Fahrpläne liest und sich in der Stadt orientiert
- Warum nachfragen wichtig ist
- Wie man gemeinsam an einem Tisch isst

Etappensiege IV

Lerngewinne für Mentor/innen

„Mit meinem sehr quirligen Patenkind gab es natürlich auch Konflikte. Im Laufe der Zeit lernte ich immer besser, ihm gegenüber eindeutig zu sein. Dadurch wurde ich auch im Umgang mit Erwachsenen, privat wie beruflich, sicherer und gelassener.“

Pate David, biffy Berlin e.V.

Etappensiege V

Lerngewinne für die Gesellschaft

Mentoring-Tandems zeigen stellvertretend:

- Wie bereichernd freiwilliges Engagement ist
- Wie wertvoll gemeinsam verbrachte Zeit sein kann
- Wie Integration gelingen kann

Unfallgefahr: Negative Lernerfahrungen

Unbeabsichtigte Nebenwirkungen können sein:

- Entfremdung
(durch Ablösung vom Herkunftsmilieu) (Colley 2003)
- Generalisiertes Misstrauen
(nach Scheitern des Mentorats/ Ausstieg des Mentors) (Rhodes 2002)

Ein Gelehrten-Streit über den richtigen Kurs: Von der Beziehung zur Sache – oder umgekehrt?

Wann profitiert/ lernt Mentee mehr?

Primat der Beziehungsentwicklung:

Es muss sich erst Nähe und Vertrauen entwickeln.

Primat des instrumentellen Lehrverhältnis:

Es müssen die *Agenda/ die Sache/ die Ziele*, die der Mentor einbringt und verkörpert, im Mittelpunkt stehen.

(Karcher/Hansen 2013)

Wegweiser I

Außendarstellung

Vorsicht bei der Darstellung der Zielsetzung des Projektes und der Klientel:

Schnell werden bestimmte Erwartungen erzeugt, die dem gemeinsamen Lernen entgegenstehen können.
(Spencer 2007)

Beispiel: „Perspektiven verändern“ (BBBSD)

Wegweiser II

Orte der Treffen

Bei Projekten, die schulische Themen bearbeiten und Nachhilfe anbieten, gibt es zwei Ansätze:

- Räume und Infrastruktur stehen bereit, um einen ruhigen Lernort für den/ die Mentee zu schaffen.
- Freiwillige gehen in die Wohnung des Kindes, um dort das Lernen zu verankern.

Wegweiser III

Begleitung der Mentor/innen und Mentees

Begleitung und fortlaufende Schulungen sind wichtiger als die Vorbereitung (DuBois et al 2002):

- Einzelgespräche
- Online-Tagebuch
- Austauschtreffen (Stammtische, 'Pasta für Paten')

Wegweiser IV

Begleitangebote für Mentoren-Gespanne

Ausflüge zu unterschiedlichen Orten:

Z.B. Briefverteilzentrum, Führung durch die Oper, Besuch eines Bauernhofs etc.

Workshops und Kurse:

Z.B. Weihnachtsbasteln, Raufen nach Regeln, Nachhaltigkeit etc.

Gratwanderung I

Die Komplexität der Mentoren-Rolle

Hassan, 17 Jahre al, Schülerpaten Berlin:
„Inzwischen ist (mein Mentor) alles für mich,
ein Lehrer, ein Freund, ein großer Bruder,
ein Vater, eine Mutti, alles Mögliche.“

Mögliche Rollen von Mentor/innen

Reden

Schulleiter

Vorbild/ Berater

Lehrer/ Tutorin

Bewährungshelfer

Spielen

Peer

Begleiterin

Förderer|

Ausbilderin

Witzbold

Spielgefährte

Teamkollege

Coach

Lernen

Tun

(nach Karcher/ Hansen 2013: 72)

Gratwanderung II

Die Ambivalenzen der Mentoren-Rolle

Ambivalenz ist das Empfinden von „Dualitäten, deren Pole sich gleichzeitig ausschließen und dennoch zueinander in Beziehung stehen.“ (Lüscher 2013, 243)

Mentoren sehen sich zuweilen in einem Hin und Her

- zwischen Freiwilligkeit und Verpflichtung
- zwischen Loyalität und Verantwortung
- zwischen Intervention und Hinnahme

Königsweg Mentoring! I

Eine wichtige Antwort auf viele Herausforderungen, vor denen moderne Gesellschaften stehen:

- Stichwort Demographischer Wandel: Immer weniger Angehörige, das macht Wahlverwandtschaften erforderlich.
- Stichwort Alltagsbildung: Zur Lebensbewältigung brauchen benachteiligte Kinder mehr als Schulwissen.
- Stichwort Integration: Tandems können Brücken zwischen unterschiedlichen Lebenswelten sein.

Königsweg Mentoring! II

Eine flexible Methode für viele Altersgruppen
und Lebenslagen:

Vielfältige Nutzer-Gruppen lassen sich damit fördern.

Königsweg Mentoring! III

Mentoring als Leitprinzip für die Arbeit in Institutionen und in überschaubaren Sozialräumen:

Informelles, 'natürliches' Mentoring ist hochwirksam.

Königsweg Mentoring? I

Begrenzte Reichweite und
soziale Selektivität von Mentoring:

Nur wenige profitieren, viele bleiben außen vor.

Königsweg Mentoring? II

Mentoring als Allheilmittel und Sparmaßnahme?

Mentoring kann Schaden anrichten, bei Mentees und bei Freiwilligen, wenn es nicht professionell umgesetzt und mit angemessenen Zielen angegangen wird.

Königsweg Mentoring? III

Mentoring als Mode und innovativer Ansatz:

Zur Projektmittelakquise gut geeignet.

Aber wer sorgt dafür, dass das Tandem-Prinzip zur Infrastruktur einer (kinder-/generationen-/lern-freundlichen) Gesellschaft gehört?

Vielen Dank – und gutes Gelingen!

bernd.schueler@email.de

Literaturangaben I

Cavell, Tim et al: Strengthening Mentoring Opportunities for Risk-at-Youth. Policy Brief, Education Northwest: Februar 2009

Colley, Helen: Mentoring for Social Inclusion: A Critical Approach to Nurturing Mentor Relationships. Routledge: 2003

Du Bois, David et al: Effectiveness of Mentoring Programs for Youth: A Meta-Analytic Review. In: American Journal of Community Psychology, 2/2002, S. 157ff.

Karcher, Michael/ Hansen, Keoki: 'Mentoring Activities and Interactions' in: Handbook of Youth Mentoring, Sage: 2ed 2013, S. 63ff.

Literaturangaben II

Lüscher, Kurt: Das Ambivalente erkunden. In: Familiendynamik, 3/2013, S. 238ff.

Ramm, Beate: Das Tandem-Prinzip. Mentoring für Kinder und Jugendliche. Körber: 2009

Rhodes, Jean: Stand by me. Stand by Me: The Risks and Rewards of Mentoring Today's Youth. Harvard UP: 2004

Spencer, Renée: "It's Not What I Expected" A Qualitative Study of Youth Mentoring Relationship Failures. In: Journal of Adolescent Research, 4/2007, S. 331ff.

Zifonun, Dariuš/ Lorenzen, Jule-Marie: Mentoring - Wertebildung durch Vorbilder. Unveröffentlichte Expertise im Rahmen des Programms ‚Lebendige Werte‘ der Bertelsmann-Stiftung