The Human Safety Net ACADEMY

Leitfaden Mentoring

Mai 2024



The Human Safety Net ACADEMY



1

Kurze Einleitung

- Warum Mentor:in werden
- Klärung von Begriffen (Mentoring, Patenschaft, Tandem)

Warum Mentor:in werden

Die Menschen, die uns umgeben, prägen unser Leben. Das gilt insbesondere für Bezugspersonen und Vorbilder in unserer Kindheit und Jugend, aber auch während des späteren Lebenswegs.

Allerdings haben nicht alle Menschen Vorbilder, die ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen, die ihnen zu hören und sie ermutigen. Deshalb brauchen wir ehrenamtliche Mentor:innen, die andere Personen auf ihrem Weg begleiten, sie unterstützen, inspirieren und neue Perspektiven aufzeigen.



Klärung von Begriffen
(Mentoring, Patenschaft, Tandem)

Was soziales Mentoring ist, wie es wirkt und welche Aufgaben auf zukünftige Mentor:innen zukommen, wird auf den nächsten Seiten beschrieben.

Mentor:in
Als Mentor:in wird die meist ältere, erfahrenere Person bezeichnet, die eine Person mit Unterstützungsbedarf ehrenamtlich begleitet.

Mentee
Die Person, die von einem:einer Mentor:in begleitet wird, nennt man Mentee.

Tandem
Mentee und Mentor:in bilden gemeinsam ein sogenanntes Tandem.

Patenschaft
Häufig wird soziales Mentoring auch Patenschaft genannt.

The Human Safety Net ACADEMY



2

Was ist Mentoring?

- Kern des Mentoring
- Besonderheiten von Mentoring
- Unterschiedliche Mentoringformen

Was ist Mentoring?

Die ‚Mentoring-Formel' ist einfach: Zwischen Mentee und Mentor:in finden regelmäßige Treffen über einen längeren und definierten Zeitraum statt. Dabei stehen konkrete Ziele und Entwicklungsthemen oder der persönliche Austausch und gemeinsame Aktivitäten im Fokus. Danach unterscheiden sich soziales Mentoring und Mentoring im unternehmerischen oder wissenschaftlichen Kontext.

soziales Mentoring

Mentoring im unternehme-rischen



Was ist Mentoring?

Soziales Mentoring

Die Mentoring-Beziehung fördert die persönliche und sozial-emotionale Entwicklung der Mentees, sie stärkt z.B. die Selbsteinschätzung und das Selbstvertrauen, zeigt neue Perspektiven auf und gibt Orientierung.

Ziel ist, die soziale Teilhabe in den Bereichen Bildung, Freizeitgestaltung oder Integration zu stärken. Dabei geht es oft um die Bewältigung von Lebensübergängen, z.B. auf die weiterführende Schule oder von der Schule in Ausbildung.

Mentor:innen und Mentees kommen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen, haben verschiedene Hintergründe und Erfahrungshorizonte.

Was ist Mentoring?

Unternehmerisches Mentoring

Der Fokus des Mentoring liegt auf der beruflichen Entwicklung der Mentees und reflektiert berufliche Entscheidungen, eruiert Talente und Wünsche und gibt Orientierung.

Ziel ist, die ökonomische und berufliche Teilhabe zu fördern. Dabei geht es oft um Zugang zu Netzwerken, konkrete Karriereschritte und Strategien sowie Persönlichkeits-entwicklung.

Mentor:innen und Mentees bewegen sich in der Regel im gleichen System, also ähnlichen Branchen und Geschäfts-bereichen oder sogar dem gleichen Unternehmen.

Was ist Mentoring?

In der Praxis überschneiden sich oft Aspekte beider Ansätze. Beiden gemeinsam ist die persönliche Beziehung zwischen Mentor:in und Mentee, die durch Vertrauen, Respekt und Offenheit die Basis bildet, das Potenzial der Mentees zu entfalten.



Weiterführende Links

Bundesverband soziales Mentoring e.V.
https://bundesverband-mentoring.social/soziales-mentoring/

Socialnet GmbH

https://www.socialnet.de/lexikon/Mentoring

Praxisbeispiele

1 Family Mentor:in im Programm FAME

Manchmal haben sich Eltern das Familienleben bzw. die Kindererziehung anders vorgestellt: irgendwie leichter, weniger anstrengend. Doch das ist ganz normal, schließlich werden wir nicht als Eltern geboren und müssen durch Erfahrungen lernen.
Bei FAME kommt dazu, dass die Familien nicht immer die einfachsten Lebensbedingungen haben, z.B. weil es finanziell knapp ist oder Elternteile alleinerziehend sind. Und oft haben diese Familien wenig soziale Kontakte, es fehlt ein Austausch auf Augenhöhe mit einer vertrauensvollen Ansprechperson.

2 Kinder-Mentor:in im Programm FAME

Als Kinder-Mentor:in sind Sie für Ihren Schützling eine Zeit lang der große Bruder oder die große Schwester und verbringen Zeit mit ihm. Für die Kinder, die am FAME Programm teilnehmen, ist es etwas ganz Besonderes, einen großen Bruder oder eine große Schwester zu haben, die man mit niemanden teilen muss.

Praxisbeispiele

3 Talent Coach bei Fast Track

Als Coaches und Network Allies in der Schweiz helfen Sie Geflüchteten und Menschen mit Migrationsgeschichte, die Herausforderungen bei der Arbeitssuche zu meistern und den ungenutzten Talentpool dieser Personengruppen mit Unternehmen zusammenzubringen, die ihre Belegschaft diversifizieren möchten.

4 Mentor:in bei Impact Community

Mit der Impact Community Plattform in Deutschland werden Solo- und Kleinunternehmen aller Branchen und Tätigkeitsfelder mit relevanten und kostenlosen Qualifizierungsangeboten, Coachings und einem kooperationsfördernden Netzwerk unterstützt.

The Human Safety Net ACADEMY

3

Wie Mentoring wirkt



- Für Mentees
- Für die Gesellschaft
- Wirkfaktoren

Mentoring wirkt!

Ein so einfaches Setting bewirkt so viel. Man könnte sagen, Mentoring ist eine Superkraft. Bei Mentees, die durch eine:n Mentor:in begleitet werden, stellen sich positive Effekte ein, die auch noch lange nach Abschluss der Mentoring-Beziehung messbar sind. Mentees…

- werden in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gestärkt
- verbessern ihre soziale Kompetenz und Teilhabe sowie ihr Sozialverhalten
- erfahren Selbstwirksamkeit und entwickeln Selbstvertrauen
- lernen sich selbst realistischer einzuschätzen
- sind resilienter und psychisch wie physisch gesünder
- verbessern ihre schulischen Leistungen
- haben gute Chancen auf einen besseren Bildungs- und Lebensweg
- lernen neue Zukunftsperspektiven und andere Lebenswelten kennen, bauen Vorurteile ab
- verbessern ihre Sprachkenntnisse bzw. Sprachentwicklung

Mentoring verringert soziale Ungleichheit und stärkt soziale Teilhabe

Mentoring wirkt Unterschieden in der Entwicklung sowie im Bildungs- und Lebensweg entgegen, die nur aufgrund unterschiedlicher sozioökonomischer Bedingungen im Elternhaus (Einkommen, Bildungsstand) entstehen.

Mentoring am Übergang von Grundschule zu weiterführender Schule erhöht die Wahrscheinlichkeit, auf ein Gymnasium zu wechseln, bei Kindern aus herausfordernden Lebenslagen um fast 20 Prozent.

Mentoring am Übergang von Schule zu Ausbildung erhöht die Arbeitsmarktaussichten von Jugendlichen aus stark sozial benachteiligten Verhältnissen und bringt doppelt so viele Jugendliche in Ausbildung.

Mentoring verbessert Deutschkenntnisse und die soziale Teilhabe von Geflüchteten – zwei zentrale Faktoren für die Arbeitsmarktintegration.

Was macht die Superkraft von Mentoring aus?

Woran liegt es, dass Mentoring solche Veränderungen bewirkt?

Identifiziert wurden zwei zentrale Wirkfaktoren:

1

Die Freiwilligkeit der Mentor:innen: Die Motivation der Ehrenamtlichen, einer Person, die man nicht kennt, regelmäßig und über einen längeren Zeitraum Aufmerksamkeit zu schenken, sich auf diese einzulassen und für sie Verantwortung zu übernehmen.

2

Intensive Interaktion zwischen Mentor:innen und Mentees: Das aktive und aufmerksame Miteinander im Tandem mit Aktivitäten, die der Mentee sich wünscht oder für die man sich gemeinsam entschieden hat, sowie Gespräche über die persönliche und berufliche Zukunft oder über Themen, die einem Sorgen bereiten usw.

Die Qualität der Beziehung zwischen Mentor:in und Mentee ist entscheidend für die Wirkung von Mentoring. Den Grundstein für eine gute und verlässliche Beziehung können Engagierte legen, indem sie sich die eigene Rolle und Aufgabe bewusst machen und das Miteinander im Tandem immer wieder reflektieren.

Weiterführende Links:



Eleven Policy Paper: Mentoring als Ansatz für Chancengleichheit - wirksam und kostengünstig
https://www.eleven.ngo/media/pages/media/298d5edb70-1707335936/eleven_policy_paper_mentoring.pdf

ifo-Institut: Berufseinstieg als Wachstumsfaktor – wie wir Kompetenzen für die Zukunft aufbauen können https://www.ifo.de/publikationen/2023/aufsatz-zeitschrift/berufseinstieg-als-wachstumsfaktor-kompetenzen

DIW-Wochenbericht: Mentorenprogramme fördern die Integration von Geflüchteten

https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.805789.de/20-49-1.pdf

Zitate von Mentor:innen

„Als Mentorin nehme ich so viel Freude und Stolz mit, wenn mein Mentee bei unseren Treffen etwas Neues (kennen)lernt, Fragen stellen kann oder eigene Talente entdeckt.“

„Auch ich habe übrigens viel von meiner Mentee gelernt. Sie bereichert mein Leben und ich hoffe, dass ich auch ihres bereichere – als gute Freundin, als Bezugsperson, vielleicht auch als Vorbild.“

„Ich will meiner Mentee zeigen, dass es trotz Hürden möglich ist. Dass das Leben in ihren Händen liegt und dass sie ihre Ziele mit Selbstbewusstsein erreichen kann, um eine starke unabhängige Frau zu werden.“

Zitate von Mentees

„Wenn meine Mentorin das schafft, dann schaffe ich das auch! Ich bin selbstbewusster geworden und schaue mit Optimismus in meine Zukunft. Dafür bin ich dem Mentoring und meiner Mentorin dankbar."

„Ich bin in einer Art aus mir herausgekommen, die ich nicht einmal richtig beschreiben kann."

„Es ist toll, einen erfahrenen Erwachsenen an meiner Seite zu haben, der mich vor und während der Ausbildung unterstützt, mir gute Ratschläge gibt und von seinen Erfahrungen berichtet."

„Ich hatte damals das Glück, Leute zu haben, die mich unterstützt haben. Heutzutage hat man als Hauptschüler keine Chance mehr. Vielleicht kannst du als Mentor dem ein oder anderen helfen, seinen Weg zu finden."

„Ich finde es gut, eine Mentorin zu haben, die mir hilft, wenn meine Eltern nicht mehr helfen können."

The Human Safety Net ACADEMY



4

Tandembeziehung gestalten

Rolle, Aufgaben und Haltung eines:einer Mentor:in

- (Was macht ein:e Mentor:in?
- Und was ist und macht ein:e Mentor:in nicht?)

Rahmenbedingungen und Begleitung durch Projektträger

Rolle, Aufgaben und Haltung als Mentor:in

In der Gestaltung der Tandembeziehung nehmen Mentor:innen ganz unterschiedliche Rollen ein, die sich irgendwo zwischen denen von Eltern, Freund:innen, Lehrer:innen oder auch Coaches bewegen. Die Bedürfnisse und Erwartungen von beiden Seiten müssen dabei im Laufe der Mentoringbeziehung immer wieder reflektiert werden. Die besondere Stärke von Mentor:innen: Sie können sich frei in und zwischen den verschiedenen Rollen bewegen.

Jede Tandembeziehung ist anders und ist genauso abhängig vom Schwerpunkt des Mentorings wie von den Wünschen und der Persönlichkeit der Mentees und Mentor:innen. Für fast alle guten Mentoring-Beziehungen gelten folgende Punkte:



Rolle, Aufgaben und Haltung als Mentor:in

Commitment und Vertrauen:

Ehrenamtliches Mentoring erfordert Verbindlichkeit und Kontinuität. Denn ein gute und vertrauensvolle Mentoringbeziehung entsteht erst im Laufe der Zeit. Im Unterschied zu freundschaftlichen Beziehungen gilt hier: Die Initiative geht in der Regel von einer Seite aus, nämlich a) von der:dem Mentor:in beim sozialen Mentoring bzw. b) von der:dem Mentee beim unternehmerischen Mentoring.

Haltung und Empathie:

Mentoring ist besonders wirksam, wenn sich Mentees in ihrer Persönlichkeit gesehen fühlen. Für Mentor:innen bedeutet das eine offene Haltung zu zeigen, die positive Eigenschaften der Mentees wertzuschätzen und zu stärken, zuzuhören sowie die Bedürfnisse und Erfahrungen der Mentees nachzuvollziehen.

Gemeinsamkeiten herstellen:

Eine starke und unterstützende Beziehung baut oft auf Gemeinsamkeiten auf. Mentor:innen sollten gemeinsame Interessen erkunden, Gelegenheiten für gemeinsame Erfahrungen schaffen und zusammen mit dem:der Mentee Ziele setzen und daran arbeiten, diese zu erreichen.

Rolle, Aufgaben und Haltung als Mentor:in

Beziehung als sicherer Raum:

Die Atmosphäre zwischen Mentor:in und Mentee sollte dazu einladen, kritische Fragen offen anzusprechen und Sorgen zu teilen, konstruktives Feedback zu geben, an möglichen Lösungsstrategien und neuen Herausforderungen zu arbeiten.

Erwartungen klären:

Mentor:innen sollten ihre Erwartungen hinsichtlich der zeitlichen Anforderungen, der Art der Beziehung und der eigenen Rolle benennen. Potenzielle Konflikte lassen sich vermeiden, wenn die Erwartungen aller Beteiligten im Vorfeld geklärt und abgeglichen werden. Bestenfalls wird das durch die Mentoring-koordinator:innen des jeweiligen Programms begleitet und moderiert.

Grenzen (er)kennen:

Eine starke und gerade wegen seiner offenen Struktur, den verletzlichen Zielgruppen der Mentees und der Rollenvielfalt von Mentor:innen ist es wichtig, Grenzen zu kennen und zu erkennen. Deshalb ist eine gute, professionelle Betreuung und Begleitung durch die Programmverantwortlichen und eine offene Kommunikation mit den Koordinator:innen so wichtig. Sie geben Orientierung und bei Unsicherheiten finden Mentor:innen und Mentees dort Rat.

Do‘s

Mentor:innen…

- ermutigen und motivieren, über die eigene Komfortzone hinauszugehen.
- geben Mentees Gelegenheit, durch Erfahrung zu lernen.
- gehen mit gutem Beispiel voran und sind Vorbild in verschiedenen Lebensbereichen.
- machen Vorschläge und üben konstruktive Kritik.
- sind stolz auf den Erfolg der:des Mentee.
- schützen ihre Privatsphäre und achten die der:des Mentee.

Dont‘s

Mentor:innen…

- übernehmen nicht, was der:die Mentee selbst tun sollte.
- versuchen nicht, den:die Mentee in eine bestimmte Richtung zu drängen oder seine:ihre Entscheidungen zu stark zu beeinflussen.
- verurteilen und bewerten nicht die Handlungen ihrer:ihres Mentees aufgrund von Vorurteilen oder stereotypen Annahmen.
- ersetzen keine professionelle Beratung oder gar Therapie.

Auch wenn das Mentoring grundsätzlich auf Vertraulichkeit beruht, gibt es Fälle, in denen Dritte eingeschaltet werden müssen. Erste Ansprechpartner für Mentor:innen sind in solchen Fällen immer die Koordinator:innen der Mentoringprogramme:

- bei strafrechtlich relevanten Tatbeständen, wie der begründete Verdacht auf Kindswohlgefährdung.
- bei Verdacht auf eine starke psychische Belastung oder Erkrankung der:des Mentee (z.B. traumatische Störung).
- auch eigene mentale Belastungen der Mentor:innen, die durch das Mentoring entstehen oder verstärkt werden, müssen ernst genommen und adressiert werden.

Weiterführende Links:



Franziska Seise, 2024: „Auch wie ’ne Freundschaft ... ein bisschen“: Herausforderungen der Rollenabgrenzung und -aushandlung in Patenschaften.
In: Jakob/Schüler (Hrsg.), Patenschaften und Mentoring für Kinder und Jugendliche. S. 158ff.

https://www.beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik_soziale_arbeit/produkte/details/50435-patenschaften-und-mentoring-fuer-kinder-und-jugendliche.html

Rahmenbedingungen und Begleitung durch die Programmträger

Damit Patenschaften gut gelingen, sind hauptamtliche Strukturen wichtig. Die Koordinator:innen der lokalen Programmträger gestalten einen Rahmen, in dem die Tandems vorbereitet und begleitet werden. Hier bekommen beide Seiten des Tandems bei Fragen oder Schwierigkeiten professionelle Unterstützung.

Die Programme und Koordinator:innen…

- bereiten die Mentor:innen auf ihre Aufgaben, die Mentees (und ggf. deren Familien) auf das Mentoring vor und klären Erwartungen
- matchen die Tandems, also sorgen dafür, dass Mentees und Mentor:innen bestmöglich zusammen passen
- begleiten die Tandems und erkundigen sich regelmäßig nach dem Verlauf des Mentorings
- organisieren Austauschtreffen und Qualifizierungen
- begleiten das Ende der Mentoringbeziehung

Reflexionsfragen - Während des Mentorings:

Bin ich auf dem richtigen Weg?

- Wie lässt sich das Mentoring zwischen mir und meinem:meiner Mentee am besten beschreiben?
- Welche der vereinbarten Ziele haben wir bisher erreicht? Welche Fortschritte stelle ich bei meinem:meiner Mentee fest?
- Wie erlebe ich meinen:meine Mentee während unserer Treffen? Wie groß ist sein:ihr Anteil am Gespräch, an Vorschlägen, Ideen…?
- Wo bin ich auf Widerstände bei meinem Mentee gestoßen? Wann habe ich selbst Widerstände empfunden?
- Was war bisher für mich herausfordernd?
- Habe ich mich an die Dos + Dont's gehalten?
- Frustriert mich das Mentoring manchmal? Was daran? Was könnte mein Anteil daran sein? Wie könnte ich diesbezüglich etwas ändern?
- Kann mein:meine Koordinator:in mir mit der Bewältigung von Unsicherheit und Frust helfen?

Reflexionsfragen - Nach dem Mentoring:

Wie lief das Mentoring für mich und was nehme ich mit?

- Haben mein:meine Mentee und ich einen guten, würdigen und vertrauensvollen Abschluss für unsere gemeinsame Zeit gefunden?
- Gibt es noch etwas, das ich meinem:meiner Mentee sagen möchte? Werde ich mich dafür einsetzen, in Kontakt zu bleiben?
- Welche Erfahrungen habe ich als Mentor:in gemacht? Was habe ich gelernt?
- Welche Situation habe ich als besonders wertvoll empfunden?
- Welche Situation war kritisch? Wie konnten wir sie lösen?
- Welche neuen Perspektiven habe ich durch meinen:meine Mentee gewonnen?
- Inwiefern hat das Mentoring auch meine Entwicklung gefördert?