



Telemachos

Fachbrief über Patenschaften und Mentoring

- Ausgabe 08/Mai 2017 -

In dieser Ausgabe

1. [Editorial](#)
2. [Fünf Fragen an... Gabriel P. Kuperminc: "Im Gruppen-Mentoring gibt es mehrere Arten von Beziehungen"](#)
3. [So geht's: Kein Spar-Modell: Ein paar \(Warn-\)Hinweise zur Planung und Umsetzung von Gruppen-Mentoring](#)
4. [Vorschau](#)
5. [Impressum](#)

1. Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser!

Handelt es sich noch um eine Patenschaft, wenn eine Freiwillige gleichzeitig auf drei Jugendliche trifft? Lässt sich noch von Mentoring sprechen, wenn bei gemeinsamen Aktivitäten drei Erwachsene sieben Kinder begleiten? Wird damit nicht beeinträchtigt, was auch als „Herz des Mentorings“ beschrieben wird, die nahe und vertraute Beziehung?

Sicher ist: Das traditionelle Verständnis einer 1:1-Konstellation ist herausgefordert. Doch scheint es gewichtige Gründe zu geben, Mentoring auch darüber hinaus zu denken. In den USA zumindest wird „group mentoring“, im Folgenden als „Gruppen-Mentoring“ übersetzt, nicht nur als eigenständige Variante verstanden – es wird auch schon seit Langem vielfältig praktiziert. Schon Ende der 90-er Jahre soll ein Fünftel der Mentoring-Anbieter mit diesem Ansatz gearbeitet haben, zumindest ergänzend.

Aber wieso braucht es das überhaupt? Vielleicht geben hier Erfahrungen aus der Gegenwart des Engagements einen Anhaltspunkt, Erfahrungen aus vielen Initiativen und Patenschaftsprojekten für Geflüchtete. Auch ohne dass ein Konzept des Gruppen-Mentorings vorlag, fanden sich dort Menschen beider Seiten mitunter in Relationen jenseits der Zweierbeziehung zusammen. Mal weil es von der sprachlichen Verständigung so besser klappte, da junge Geflüchtete untereinander übersetzen konnten, mal weil das dem Bedarf besser entsprach oder weil nicht genügend Freiwillige da waren.

In unserem Interview wollen wir uns diesem Format annähern. Gabriel Kuperminc von der Georgia State University wird einige theoretische Gründe erläutern und empirische Befunde beschreiben. Es wird deutlich, dass das Gruppenformat, das traditionelle Mentoring nicht ersetzen kann – und soll. Jedoch verweisen Praktiker/-innen in den USA auf diese Aspekte, die es attraktiv machen:

- *Man kann neue, andere Gruppen erreichen und einbinden – Freiwillige wie junge Menschen, für die die 1:1-Konstellation sonst (zunächst) nicht passen würde.*
- *Es ist ein gutes Format, um in einem neuen Sozialraum in das traditionelle Mentoring einzusteigen – oder um 1:1-Mentoring-Angebote zu ergänzen.*
- *Aufgrund der Kontrolle durch die Gruppe gibt es weniger Sicherheitsrisiken.*

Natürlich, Gruppen-Settings sind in pädagogischen und therapeutischen Kontexten gang und gäbe und gehören zum üblichen Handwerk. Kein Wunder, dass die Theorien des Gruppen-Mentorings darauf aufbauen. Das Rad wir nicht neu erfunden – höchstens anders eingesetzt und angepasst.

Gutes Vorankommen mit welchem Rad auch immer wünscht Ihnen

Telemachos

P.S.: Wir freuen uns über konstruktive Kritik und Feedback. Bitte nehmen Sie zu uns Kontakt auf über info@kipa-berlin.de.



[2. Fünf Fragen an...](#)

Gabriel P. Kuperminc

„Im Gruppen-Mentoring gibt es mehrere Arten von Beziehungen“

Ein Psychologie-Professor aus Atlanta erläutert, was die Forschung über andere Mentoring-Formen jenseits der 1:1-Konstellation weiß.

Dr. Gabriel P. Kupermincs Schaffen ist schwer zu fassen: Sein Curriculum Vitae, das wissenschaftliche Stationen, Publikationen etc. auflistet, hat 51 Seiten. Als Professor für Psychologie an der Georgia University, Atlanta, beschäftigt er sich mit der Entwicklung von Kindern und Jugendlichen, mit Resilienz, Gemeindepsychologie und Gesundheitsförderung. Prävention von Drogenmissbrauch und Mobbing in der Schule beforcht er ebenso wie Stress in Nachbarschaften – und Mentoring. Unter anderem hat er mit einer Kollegin im „Handbook of Youth Mentoring“ von 2014 den Übersichtsartikel zu „group mentoring“ verfasst.

Telemachos: Mentoring für Kinder und Jugendliche wurde in den letzten Jahren in Deutschland populär – als 1:1-Konstellation. Viel weniger bekannt in der hiesigen 'Szene' ist Gruppen-Mentoring, zumindest nicht unter diesem Namen. Damit wir ein deutlicheres Bild davon bekommen, was Sie in den USA darunter verstehen, könnten Sie bitte zunächst einen Einblick geben? Zum Beispiel: In welcher Relation treffen dabei Kinder und Heranwachsende auf Mentorinnen und Mentoren?

Gabriel Kuperminc: „Es gibt nicht das eine Modell des Gruppen-Mentorings. In jedem Fall müssen mindestens zwei junge Menschen und ein erfahrener Mentor dabei sein. Einige typische Arrangements sehen vor, einen Mentor mit bis zu zehn Jugendlichen zusammenzubringen. Oder ein 'Team' von zwei oder drei Mentoren mit bis zu zwölf jungen Menschen. Genauso gestaltet man aber auch 'hybride' Zusammenkünfte von acht bis zehn 1:1-Mentoring-Paaren, die sich als Gruppe treffen.

Das Verhältnis von Mentoren zu Mentees kann wichtig sein, aber die Gesamtzahl der Teilnehmenden auf beiden Seiten ist es ebenso. In den *Elements of Effective Practice* (einer Broschüre mit evidenzbasierten Praxisempfehlungen zur Umsetzung von Mentoring-Projekten, herausgegeben von der US-Dachorganisation National Mentoring Partnerships, unter dem genannten Namen schnell zu googlen – die Red.) wird ein Größenverhältnis von nicht mehr als vier Mentees auf einen Mentor empfohlen. Allerdings liegt

dafür noch kein empirischer Beweis vor, von dem ich wüsste, dass er diese Empfehlung unterstützt.“



Telemachos: Wie die Praxis und die Forschung zeigt, ist das 1:1-Mentoring, sofern gut umgesetzt, ein wertvolles Instrument, um die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen zu fördern. Warum und wann sollte man davon abweichen? Was sind praktische und theoretische Gründe, das Format Gruppen-Mentoring heranzuziehen?

Gabriel Kuperminc: „Es gibt viele Gründe, die Programme dazu führen, Gruppen-Mentoring einzusetzen. Oft werden kulturelle Überzeugungen genannt. Zum Beispiel gehen einige Mentoring-Projekte, die mit Jugendlichen aus 'kollektivistisch' geprägten kulturellen Minderheiten arbeiten, davon aus, dass eine Gruppenstruktur sich mit deren kulturell verankerten Weltansichten deckt. So weist eine Studie von Carla Herrera und Kollegen aus dem Jahr 2002 darauf hin, dass afroamerikanische Erwachsene und Jugendliche eher eine Vorliebe für eine Gruppenstruktur bekunden. Eine ähnliche Annahme wird manchmal für die Gruppenbetreuung mit Mädchen gemacht. Andere Programme nutzen Gruppen-Mentoring aus Gründen der Kosteneinsparung: Sie gehen davon aus, es sei weniger teuer, es zu implementieren und aufrechtzuerhalten.

Auf der anderen Seite sorgen sich viele Befürworter des Mentorings darum, dass die Beziehungen in einem Gruppenkontext 'verwässert' werden. Oder sie

befürchten die Möglichkeit von 'Ansteckungseffekten', die entstehen, wenn Jugendliche zusammengebracht werden, die in ihrer Umwelt auf ähnliche Weise Risiken ausgesetzt sind.

Ich denke, es gibt theoretische Gründe, warum Gruppen-Mentoring vorteilhaft sein könnte und warum einige der Prozesse, die in Peer-Gruppen auftreten, zu einigen der positiven Ergebnisse beitragen können, wie wir sie aus engen 1:1-Beziehungen zwischen einem jungen Menschen und einem Mentor kennen.

Zum ersten lässt sich sagen, beides ergänzt sich. Was die Mentees im Gruppen-Mentoring sozial erfahren, was sie an Kompetenzen von den Gleichaltrigen in einer sicheren und unterstützenden Umgebung dazu lernen (wie etwa neue Freunde gewinnen, Konflikte konstruktiv lösen). Das kann die Arten von Erfahrungen und Fähigkeiten ergänzen, die in einer Beziehung mit einem Erwachsenen gewonnen werden (zum Beispiel zu lernen ein Problem auf neuem Weg zu lösen).

Zum zweiten kann die Gruppe selbst zu einem Kontext werden, in dem junge Menschen ein Zugehörigkeitsgefühl erhalten können, in einer Gruppe, mit der sie sich identifizieren. Junge Menschen finden sich in der Position, voneinander zu lernen, sie haben Möglichkeiten, sich gegenseitig dabei zu helfen, Probleme zu lösen. Indem sie sich in Gruppenaktivitäten einbringen und einen Prozess der wechselseitigen Unterstützung erleben, kann das zu einem Gefühl des Zusammenhalts in der Gruppe beitragen – eine Erfahrung, die enorm positive Auswirkungen auf die soziale Entwicklung junger Menschen haben kann.“

Telemachos: Wie wir wissen, hängt beim 1:1-Mentoring viel von der Beziehung und dessen Qualität ab, von dessen Dauer sowie den gemeinsamen Aktivitäten, um einige zentrale Punkte zu nennen. Was sind wichtige Faktoren und Prozesse beim Gruppen-Mentoring? Und was ist die Rolle der Mentorinnen und Mentoren, verglichen mit der 1:1-Konstellation?

Gabriel Kuperminc: „Ich denke, die Beziehung mit dem Mentor oder mit den Mentoren ist im Gruppen-Mentoring weiterhin wichtig. Dabei wird die Beziehung wahrscheinlich als ähnlich intim, aber vielleicht weniger intensiv als im 1:1-Mentoring erlebt. Nur gibt es eben mehrere Arten von Beziehungen im Gruppen-Setting: die Beziehungen, die Mentoren mit jedem jungen Menschen in der Gruppe bilden können, ebenso wie jene, die die jungen Mitglieder untereinander aufbauen. Wie oben erwähnt, kann die Gruppe selbst eine Art Identität entwickeln. Und Gruppenmitglieder können ein Gefühl der Zugehörigkeit aufbauen, ein Gefühl der Verbundenheit mit anderen.

Mich interessieren daran besonders die Chancen, die die Gruppenarbeit jungen Menschen bietet, um anderen zu helfen. Sie sind nicht mehr nur selbst Hilfe-Empfänger, sie können dabei sogar eine Führungsrolle übernehmen. Dieser Prozess wechselseitiger Unterstützung wurde als ein wichtiger Faktor in allen möglichen Formen therapeutischer und unterstützender Gruppen-Settings angesehen, und es ist wahrscheinlich, dass sich ähnliche Abläufe genauso gut in Mentoring-Gruppen einstellen können.

Ein paar Wissenschaftler haben nahegelegt, entsprechende Gruppenprozesse könnten wichtig sein – nur gibt es bislang nicht viel Forschung darüber. Mein Forschungs-Team hat deshalb Umfrage-Daten von Mitgliedern von Mentoring-Gruppen untersucht. Unser Befund: Wenn Jugendliche das Gefühl haben, sich für eine Gruppe zu engagieren, ein gemeinsames Vertrauen zu entwickeln und gegenseitige Hilfe erfahren zu können, trägt dies alles dazu bei, dass sie ihre soziale Kompetenz und die Verbundenheit mit der Schule verbessern. Insofern konnten wir ein paar vielversprechende Hinweise liefern und die Bedeutung der Gruppenprozesse bestätigen.

Was die Rolle der Mentoren anbelangt, denke ich: Zusätzlich zu dem, was sie typischerweise auszeichnet, müssen Mentoren in der Gestaltung von Gruppendynamik qualifiziert sein. Gruppen-Mentoring-Angebote sind meistens strukturierter als 1:1-Formate, in dem Sinne, dass sie in der Regel eine regelmäßige Zeit und einen konkreten Ort für die Treffen vorsehen. Oft gibt es zudem ein Curriculum oder es werden Vorgaben für Aktivitäten gemacht.

Auch wenn die Forschung erst anfängt, sich dieser Themen anzunehmen, denke ich, dass Mentoren ein Gleichgewicht finden müssen – zwischen der Aufrechterhaltung einer Struktur und der Ermöglichung von Spontaneität und zwischen Führung/Autorität und einer spaßigen Art und Weise der Interaktion mit den jungen Menschen. Mentoren müssen zugleich sensibel dafür sein, wie sich ihre Gruppe im Laufe der Zeit entwickelt und verändert. Das Anliegen, eine Struktur und eine regelmäßige Routine zu etablieren, könnte etwa zugunsten der Flexibilität aufgegeben werden. Dadurch kann sich die Selbstbestimmung der jungen Menschen entfalten, was Aktivitäten, Diskussionen und Ausrichtungen der Gruppe anbelangt.

Wir haben festgestellt, dass junge Leute, wenn sie sich mit ihrer Gruppe wohl fühlen, oft damit beginnen, wichtige Dinge aus ihrem Leben zu offenbaren. Daher müssen Mentoren eine klare Vorstellung davon haben, wie man im Gruppen-Setting mit vertraulichen Dingen umgehen kann. Und ebenso müssen sie ihre Grenzen kennen und verstehen, wann es notwendig ist, externe Hilfe einzubeziehen.“

Telemachos: Was können Sie uns über die Wirksamkeit von Gruppen-Mentoring-Programmen sagen?

Gabriel Kuperminc: „Die Forschung führt nach und nach Befunde zusammen, die zeigen, dass Gruppen-Mentoring effektiv darin sein kann, eine ganze Reihe von Aspekten der Entwicklung junger Menschen zu beeinflussen – die schulische Leistung ebenso wie soziale Verhaltensweisen und das emotionale Wohlbefinden. Es kann wirksam sein für verschiedene Altersgruppen, bei Jungen und Mädchen und für unterschiedliche kulturelle und ethnische Gruppen.

Zum Beispiel zeigte sich, dass bei Teilnehmenden Angst- und Depressionssymptome und Fehlverhalten zurückgegangen sind und sich Ernährung und körperliche Aktivität verbessert haben. Unsere Forschung zeigt, dass junge Menschen in Mentoring-Gruppen neue soziale und problemlösende Fähigkeiten erlernen und ein größeres Gefühl der Verbindung zu ihrer Schule, ihren Lehrern und zu den Peers außerhalb der Gruppe gewinnen.“

Telemachos: Was raten Sie Praktikerinnen und Praktikern? Worauf sollten Sie unbedingt achten, wenn sie ein Gruppen-Mentoring-Projekt entwickeln?

Gabriel Kuperminc: „Leider gibt es nicht viele gut entwickelte Ressourcen für Praktiker. Zum Teil lässt die Forschung, die mein Team leitet, die Hoffnung zu, dass es einiges evidenzbasiertes Wissen geben wird, das für die Umsetzung nützlich sein kann. Insgesamt finde ich, dass viele Anleitungen für Mentoring-Programme ein guter Ausgangspunkt sind – viele der Überlegungen rund um das 1:1-Mentoring gelten auch für das Setting in der Gruppe. So sind für ein effektives Gruppen-Mentoring zum Beispiel die sorgfältige Auswahl, Vorbereitung und Begleitung ebenso entscheidend wie für andere Mentoring-Ansätze. Wenn Gruppen-Mentoring zunehmend beliebter wird und sich besser als ein fruchtbarer Ansatz etabliert, werden wir mehr Ressourcen haben, die helfen, ihn weiter zu entwickeln.“

Zum Nachlesen: Online findet sich auf den Seiten des National Mentoring Resource Center von Gabriel Kuperminc ein Überblicksartikel zu Group Mentoring, datiert auf Januar 2016. Darin werden auch konkrete Beispiele und Ergebnisse einzelner Evaluationen vorgestellt. Nachzulesen unter folgendem Link:
www.nationalmentoringresourcecenter.org/index.php/what-works-in-mentoring/model-and-population-reviews.html?id=121



3. So geht's: Wege der guten und wirksamen Praxis

Soziale Praxis lebt von Weiterentwicklung, von Antworten auf neue Herausforderungen. Hier ist Platz für innovative Formen und Ideen zu Mentoring.

Kein Spar-Modell: Ein paar (Warn-)Hinweise zur Planung und Umsetzung von Gruppen-Mentoring

Gabriel Kuperminc hat deutlich gemacht: Vieles ist noch vorläufig in den Erkenntnissen über das Gruppen-Mentoring. Doch muss man sich es denn überhaupt so kompliziert machen? Ist Gruppen zusammenführen und lebendig halten nicht gängiges Handwerk und auch von Freiwilligen einsetz- bzw. mit umsetzbar?

Gemach, gemach. Im Gruppen-Mentoring lauern diverse praktische Herausforderungen, die vorausschauendes Planen und Handeln sinnvoll machen. Vieles klingt vielleicht fachlich banal, dennoch sollen hier einige Punkte beschrieben werden, wie sie von zwei US-amerikanischen Praktikern angeführt werden.

+ Ein erster Aspekt, der die Sache anspruchsvoll macht: Wie im Interview beschrieben, bildet sich ein komplexeres Netz von Interaktionen zwischen den Beteiligten. Das hat seine eigenen Tücken. Beispielhaft dafür eine Warnung von Jerry Sherk, Verfasser eines Manuals zur Planung von Gruppen-Mentoringprogrammen:

Wenn mehrere Freiwillige in einer Gruppe aktiv sind, kann das dazu führen, dass eine/r davon es lockerer angeht und auch mal fehlt – es sind ja noch andere da. Wenn das öfter vorkommt, so Sherk, muss man mit dem Domino-Effekt rechnen, dass auch Mentees wegbleiben. Was wiederum zum Auseinanderfallen der ganzen Gruppe führen kann. Umso entscheidender ist es, Freiwilligen vorab klarzumachen: Das Commitment ist wichtig – „genauso

wichtig“, heißt es in Sherks Manual, „wie wenn sie in einem 1:1-Mentoring-Projekt teilnehmen würden“.

+ Manchmal wird argumentiert, die Freiwilligen-Rolle beim Gruppen-Mentoring könnte eine 'leichtere' sein. Beziehungsweise für viele eine eher machbare Aufgabe. Denn etwas in der Gruppe zu tun, erscheint weniger verantwortungsvoll und weniger persönlich fordernd. Hier ist aber zugleich zu bedenken, was Michael Garringer vom US-amerikanischen Dachverband MENTOR in einem Zusatztext zu Kupermincs Übersichtsartikel schreibt: „In gewisser Weise haben Mentoren in Gruppen-Programmen einen eher härteren Job als jene in 1:1-Programmen.“

Warum das? Garringers Antwort: Die Freiwilligen haben zum einen mit mehreren jungen Menschen eine bedeutungsvolle Beziehung aufzubauen (und im Übrigen darauf zu achten, dass alle Mentees die gleichen Chancen haben, sich mit den anderen Anwesenden verbinden können). Zum anderen haben die Mentoren sicherzustellen, dass sie sich laufend mit den anderen Mentoren koordinieren.

+ Als praktisch herausfordernd gilt auch, das richtige Maß von Aktivität und Reflexion zu finden. Für Garringer zumindest liegt „eine der möglichen Fallen des Gruppen-Mentorings“ darin, dass man, um es spaßig zu gestalten, zu viel auf gemeinsame Aktivitäten setzt – und zu wenig auf gemeinsamen Austausch und Reflexion. Ein Mentoring-Programm soll aber nicht nur ein „youth activity program“ sein: „Junge Menschen müssen die Gelegenheit haben, zu reden, sich mitzuteilen, und Mentoren müssen wissen, wie sie dies fördern.“

+ Dem voraus geht die anspruchsvolle Aufgabe für die Koordination, die Gruppe richtig zu „komponieren“. Auch im Gruppen-Mentoring, so Garringer, ist das Matching ein zentraler Vorgang. Wichtige Fragen hier lauten:

Was könnte das ideale Verhältnis der Zahl von Mentor/-innen und Mentees sein? Sollten die Persönlichkeiten der Freiwilligen die der Mentees spiegeln oder ergänzen? Wie wichtig sind welche Fähigkeiten, die die Freiwilligen mitbringen?

+ Was Michael Garringer aber allem voran rät: „Wer zum ersten Mal Gruppen-Mentoring in Betracht zieht, sollte darüber nachdenken, warum der Gruppen-Aspekt wichtig ist.“

Damit spricht er die Frage nach der „theory of change“ an, der sich Projekte stellen müssten:

Wieso sollen, wieso können junge Menschen von Gruppen-Mentoring profitieren? Welche Fähigkeiten können sie dabei (besser) erlernen? Welche Aktivitäten sind sinnvoller in einem Gruppen-Setting zu ermöglichen? Etc.

+ Insgesamt, schreibt Garringer, ist gutes, effektives Gruppen-Mentoring für die Koordinator/-innen nicht so viel Geld- und Zeit-sparender, wie oft angenommen wird. Das gilt zum Beispiel für die Begleitung: Auch Gruppen und ihre Mitglieder haben ihre Auf und Abs, Konflikte, Dramen etc. Begleitende Maßnahmen braucht es wie bei traditionellen Mentoring-Angeboten auch.

Tatsächlich können nach Einschätzung Garringers einige Prozesse einfacher und billiger sein – aber das allein sollte niemand dazu führen, aus diesem Grund auf Gruppen-Mentoring zu setzen. Dazu, so der Tenor, braucht es ein Konzept.

[nach oben](#)

Zum Nachlesen: Michael Garringers Text „Implications for practice“ findet sich am Ende des Übersichtsartikels von Gabriel Kuperminc. Unter folgendem Link nachzulesen:

www.nationalmentoringresourcecenter.org/index.php/what-works-in-mentoring/model-and-population-reviews.html?id=121.

Das erwähnte Manual von Jerry Sherk wurde herausgegeben vom Center for Applied Research Solutions (CARS): Mentoring Tactics – Designing and Implementing a Group Mentoring Program, 2006, online hier: www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/Group-Mentoring-Dev-Manual-.pdf.

Zum Nachhören: Wer lieber hört statt liest, der kann auch ein Webinar nutzen, das der Dachverband MENTOR vor Kurzem auf Youtube eingestellt hat: Zusammen 80 Minuten lang erzählen drei Projektleiter aus den USA – unter anderem auch der erwähnte Jerry Sherk – über ihr Vorgehen und ihre Erfahrungen mit Gruppen-Mentoring. Mehr hier: www.youtube.com/watch?v=TXSVO29x7Pc.

4. Last but not least

... möchten wir Sie fragen:

Sind Sie in Ihrer Praxis auf Themen, Probleme, Beobachtungen gestoßen, zu denen Sie gerne einmal wissenschaftliche Theorien, Befunde, Reflexionen

lesen möchten?

Bitte schreiben Sie uns, an info@kipa-berlin.de! Im Rahmen der Möglichkeiten gehen wir auf Recherche und schauen, ob sich etwas Erhellendes finden lässt, das wir dann im Fachbrief veröffentlichen.

[Impressum](#)

Netzwerk Berliner Kinderpatenschaften e.V.,
Fehmarner Str. 12, 13353 Berlin
Tel.: 030 22 06 35 26, Mobil: 0172 599 43 48,
Mail: info@kipa-berlin.de
www.kipa-berlin.de

Vorstand: Laura Bauer, Dr. Kerstin Falk, Florian Stenzel
Vereinsregisternummer: VR 31514
Steuernummer: 27/673/53968

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

Grafiken: Eva Lisette Zahneissen, mail@edelconfetti.de

Der Fachbrief "Telemachos" wird über die "Aktion Zusammen wachsen" des Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben in Köln gefördert.



[nach oben](#)

