

Tipps für ein erfolgreiches Mentoring

Handbuch für Mentorinnen und Mentoren



IMPRESSUM

Herausgeber:

Academia Berlin e.V.

Mohrenstraße 34,

10117 Berlin

E-mail: info@academiaberlin.de

Homepage: www.academiaberlin.de

Editor:

Deniz Demirkan

1. Auflage: Berlin, September 2018



VORWORT

Liebe Mentorinnen, liebe Mentoren,

als Academia Berlin e.V. sind wir eine berlinweit aktive Mentoringinitiative, die sich für mehr Bildung einsetzt, indem sie Menschen in Mentoring-Treffen, Seminaren, Bildungsreisen, Workshops und vielfältigen Mentoringveranstaltungen zusammenbringt. Innerhalb des Vereins werden neben Bildungsinhalten auch aktuelle gesellschaftlich-soziale Themen behandelt.

Kinder und Jugendliche beginnen in einer bestimmten Phase ihres Lebens sich langsam vom Elternhaus zu lösen. Der Einfluss des Elternhauses wird somit zunehmend geringer. Ansprechpartner und Bezugspersonen außerhalb der Familie werden immer wichtiger, die die eigene Persönlichkeit, Einstellung oder den Lebensstil prägen.

Mentoring ist heute eines der wichtigsten und effektivsten Mittel, um sich auszutauschen und voneinander zu lernen. Als Mentoren wollen wir unsere Mentees an unseren Erfahrungen teilhaben lassen und unser Wissen weitergeben. Wir begleiten sie auf ihrem Weg hin zu einem selbstbestimmten Ziel und geben den Mentees bezüglich ihrer Stärken und Schwächen Feedback. Dabei möchten wir ihnen helfen bestimmte Kompetenzen zu fördern und Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Die Freude an den Lern- und Entwicklungsprozessen unserer Mentees stellt die zentrale Motivation für uns dar.

Zunächst einmal Glückwunsch an dich! Du hast Mentees gefunden/bekommen und ein Treffen mit ihnen steht wahrscheinlich vor der Tür. Der Blick in den Kleiderschrank wirft jedoch schon die ersten Fragezeichen auf: Was ziehe ich nur am besten an? Aber vor allem stellt sich natürlich die Frage: Über welche Themen sollte ich mich



überhaupt mit meinen Mentees unterhalten und wie bereite ich mich optimal vor?

Damit du als Mentor_in nicht alleine gelassen wirst und dein Treffen mit deinen Mentees zum vollen Erfolg wird, haben wir nützliche Tipps für die Gestaltung einer optimalen Mentoring-Beziehung formuliert. Das vorliegende Handbuch soll dir eine Hilfe in der praktischen Umsetzung deiner Mentoring-Arbeit bieten.

Wir wünschen dir für dein Engagement als Mentor_in viel Spaß und Erfolg!

Academia Berlin e.V.



INHALT

	IMPRESSUM	2
	VORWORT	3
1	PLANUNG	7
	Richtige Vorbereitung	7
	Konkrete Ziele vereinbaren	7
	Zeitplanung	8
	Programmplanung	8
	Gestaltung eines Mentoring-Treffens	9
	Beteiligung an der Programmplanung	10
	Abwechslungen im Programm einbauen	11
	Spiele	11
	Finanzplanung	12
	„Dress to impress“	12
2	GRUPPE LEITEN	13
	Anfängliche Schwierigkeiten bewältigen	13
	Vertrauensvolle Beziehung aufbauen	13
	Typisches Rollenverhalten in Gruppen	14
	Altersstufen und Entwicklungsstände	18
	Das Gruppengefühl	21
	Demokratisch-partnerschaftlicher Leitungsstil	21
	Verhaltensregeln für Mentorinnen und Mentoren	22
	Konfliktbewältigung	22
	Gemeinsam Essen zubereiten	24
	Gemeinsame Kooperation	25
	Motivation	25
	Andere motivieren	26
	Angemessene Kommunikation	26
	Teamgeist	26
	Werteerziehung	27



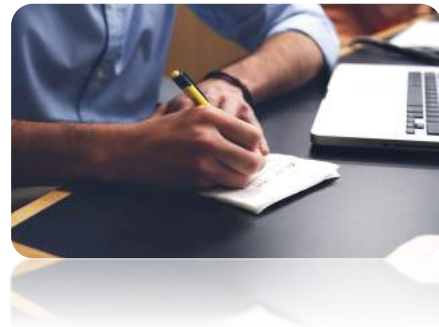
	Feedback	28
3	ELTERNARBEIT	29
	Elterngespräche	29
	Hausbesuche	29
	Lebenslagen von Kindern und Jugendlichen	30
	Eltern einbinden	30
	Grenzen der Elternarbeit	30
4	ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND ABSCHLUSS	31
	Interessierte Personen einladen	31
	Neue begrüßen	32
	Weitere Einladungen	33
	Mitglieder verabschieden	33



1 PLANUNG

Richtige Vorbereitung

„Gut vorbedacht – schon halb gemacht“ sagt nicht umsonst der Volksmund. Genau wie bei einem Bewerbungsgespräch solltest du auch für ein Mentoring-Treffen bestens vorbereitet sein. Je besser die Vorbereitung ist, desto besser verläuft das Mentoring. Hierfür kannst du zum Beispiel Informationen über den schulischen Stand oder den Interessen deiner Mentees sammeln (am besten über die Eltern). Zu einer optimalen Vorbereitung zählt das Formulieren von konkreten Zielen, die mit dem Mentoring-Treffen verfolgt werden sollen.



Konkrete Ziele vereinbaren

In einer Mentoring-Beziehung ist es wichtig, sich vorher zu überlegen, welche Ziele im Rahmen des Mentorings erreicht werden sollen. Du hast leistungsschwache Mentees und die schulische Bildung soll deshalb im Mittelpunkt stehen? Geht es um die Vermittlung sozialer Kompetenzen und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben? Oder dir ist es einfach „nur“ wichtig einen Beitrag zur Erziehung der Mentees zu vorurteilsfreien Menschen zu leisten und sie durch Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung zum Engagement zu motivieren? All die Ziele und Inhalte eines Mentorings werden zu Beginn individuell festgelegt und können je nach Gruppenzusammensetzung vielfältig sein: Mal steht die persönliche Entwicklung im Mittelpunkt, mal geht es hauptsächlich nur um Erfahrungsaustausch.



Eine Gruppe zeichnet sich durch ein gewisses Zusammengehörigkeitsgefühl und ein gemeinsames Ziel aus. Menschen treffen sich in Gruppen, um in der Regel etwas gemeinsam zu machen. Das Gruppenleben sollte immer einen Sinn und Zweck haben. Eine Gruppe braucht für ihr Fortbestehen langfristige Ziele, denn ansonsten droht die Gruppe sich bald aufzulösen.

Zeitplanung

Vernünftige Planungen fangen stets mit einer Zeitplanung an. Es muss gut überlegt werden, wie viel Zeit für die Vorbereitung der einzelnen Schritte aufgewendet werden muss. Dies hängt natürlich von der Art und dem Umfang der geplanten Veranstaltung ab, eine Gruppenreise braucht für die Vorbereitung natürlich mehr Zeit als ein Abend mit der Gruppe im Kino. Langfristige Dinge sollten schnell erledigt werden, damit sie aktuelle Aufgaben nicht behindern, denn wenn sie bis zum letzten Drücker aufschiebt, droht ein Super-GAU. Einige wichtige Aufgaben müssen bis zu einem bestimmten Termin erledigt sein. Diese Aufgaben sollten in der Zeitplanung mit einem Ausrufezeichen versehen werden. Nach den Osterferien ist die Urlaubsplanung der Eltern meist schon abgeschlossen und es lohnt sich da kaum noch für ein Programm zu werben. Daher der wichtige Tipp: Erstellt am Besten eine Checkliste, die einen Zeitplan beinhaltet, der genau festlegt, was, bis wann und von wem erledigt werden muss. Besonders bei Teamsitzungen sollte die Checkliste auf den Tisch kommen, um festzustellen, wie der Stand der Dinge ist.

Programmplanung

Die Programmplanung ist das A und O der eigentlichen Arbeit. Was soll während eines Mentoring-Treffens, einer Freizeitveranstaltung oder Gruppenreise geschehen? Die Programmplanung sollte auf die Teilnehmer, Erfahrungen und Erwartungen und auf die finanziellen Möglichkeiten abgestimmt werden. Wichtiger Tipp: Auch immer Alternativen einplanen! Was passiert beispielsweise bei schlechtem Wetter? Oder was ist zu tun, wenn mehr Teilnehmer zu einer Reise



kommen als erwartet? Habe bei der Programmplanung keine Scheu vor einer kleinschrittigen Planung:

- Wie sollte die Begrüßungssituation aussehen?
- Mit welcher Aktion werden die Teilnehmer verabschiedet?

Gestaltung eines Mentoring-Treffens

Das regelmäßige Treffen ist eines der wichtigsten Dinge eines Mentorings. Auch andere Unternehmungen wie Freizeitaktivitäten oder Reisen gehören natürlich mit dazu, doch die regelmäßigen Treffen sind die kontinuierlichen Aktionen und sorgen für einen starken Gruppenzusammenhalt. Das Mentoring-Treffen sollte nicht zu einer lustlosen „Abhängeveranstaltung“ werden, bei der Inhalte keine Rolle mehr spielen. Zu Beginn der Planung eines Mentoring-Treffens steht eine Idee:

- Was soll vermittelt werden?
- Würde die Aktion meinen Mentees gefallen?
- Lässt sich das überhaupt umsetzen?
- Lässt sich das in einem Treffen realisieren oder ist die Aktion über mehrere Treffen angelegt?

Auf jeden Fall solltest du vermeiden, dass Aktionen aus Zeitmangel nur halb fertig gebracht werden, denn dann fehlt etwas sehr wichtiges für die Teilnehmer_innen: Ein Erfolgserlebnis, das die Motivation steigert.

Mache die deshalb zunächst einmal genau Gedanken über die einzelnen Programmpunkte und achte bei der Planung auch auf genügend Abwechslung. Du kannst bspw. Ein Spiel zur Auflockerung als Trennlinie zwischen zwei Programmpunkten einsetzen. Am Ende machst du dir noch Gedanken über Finanzierung. Wie viel kostet die Aktion? Wird die Gruppenkasse herangezogen oder doch Geld von den Teilnehmern eingesammelt? Am Ende des Treffens solltest du noch eine gemeinsame Abschlussaktion ein-





planen, um das Gruppengefühl zu stärken. Wenn du dein Treffen intensiv genug geplant hast, kann eigentlich nichts mehr schief gehen und die Planung wird bei der Durchführung eine gewisse Sicherheit geben. Merke: Eine gute Vorbereitung eines Treffens dauert mindestens genauso lang wie das Treffen selbst!

Beteiligung an der Programmplanung

Als Mentor_in hast du natürlich die Möglichkeit die Aktivitäten mit deinen Mentees (ohne stressige Diskussionen) selbst zu planen. Wir empfehlen dir jedoch, dass du sie in die gemeinsame Planung einbeziehst. So werden sie lernen Eigenverantwortung zu übernehmen und die Meinungen und Interessen von Anderen zu akzeptieren. Sie werden außerdem wertvolle Erfahrungen sammeln und ihr Selbstbewusstsein stärken. Das wichtigste dabei ist jedoch der Spaßfaktor: Eine Aktivität, die man selbst mitplant, macht natürlich doppelt so viel Spaß. Bei der Beteiligung deiner Mentees an

der Programmplanung solltest du deren Alter und Entwicklung berücksichtigen. Auch kleine Kinder (bis 11 Jahre) kannst du schon in die Planung mit einbeziehen. Natürlich sind die Kinder noch nicht so bereit große Verantwortungen zu übernehmen



und selbst etwas zu planen. Doch in erster Linie reicht es ihnen schon wenn ihre Wünsche und Interessen bei der Planung aufgenommen werden. Das gibt ihnen ein gewisses Mitbestimmungsrecht, auch wenn es nur die Auswahl eines Spiels ist. Mit Jugendlichen im Alter zwischen 11-16 Jahren eine Aktivität zu planen ist manchmal nicht so ganz einfach. Oft erwarten sie von dir, dass du für die Gruppe alles organisierst und sie selber nichts machen müssen. Aber Verantwortung zu übernehmen und Selbstständigkeit erlernen sie nur, wenn sie aktiv bei der Planung beteiligt sind. Bei Jugendlichen ab 16 Jahren spielt die Mitgestaltung an der Programmplanung eine wichtige Rolle. Ab diesem Alter wollen Jugendliche fast alles gemeinsam planen. Zwar



bleibst du noch die hauptverantwortliche Person, solltest aber so viel Verantwortung wie möglich an deine Mentees abgeben. Hierfür ist es wichtig, dass ihr euch zusammensetzt, gemeinsam plant und durchführt. Du solltest jedoch darauf achten, dass du denen nicht zu viel Verantwortung auf einmal gibst, da sie sonst schnell überfordert werden könnten. Bei einer Einbeziehung deiner Mentees an der Planung kann es jedoch zu Uneinigkeiten kommen, da jeder eigene Interessen und Vorstellungen hat und alle zu berücksichtigen und umzusetzen ist oft sehr schwierig. Hier musst du dann als Mentor_in darauf achten, dass die Situation nicht eskaliert.

Abwechslungen im Programm einbauen

Achte darauf, dass du dein Mentoring abwechslungsreich planst. Fünf mal hintereinander die selbe Aktion kann auf Dauer schnell langweilig werden. Auch ein Besuch beim Jumhouse bringt Abwechslung, sollte jedoch nicht zu oft vorkommen, da es sonst kein Highlight mehr ist. Deshalb ist es ratsam sich vorher in einer Teamsitzung mit anderen Mentorinnen und Mentoren zusammen zu setzen und ein Jahreskalender mit diversen Veranstaltungen wie Ausflüge, Fahrten oder Freizeitaktivitäten zu erstellen. Vielleicht können schon terminlich feststehende Feste eingetragen werden, an denen man sich mit der Gruppe beteiligen/engagieren kann.



Spiele

In verschiedensten Situationen können Spiele eingesetzt werden. Zum Kennenlernen, für ein gemeinsames Erlebnis, zur Auflockerung, um gemeinsam Spaß zu haben, das Gruppengefühl zu stärken, die Kreativität zu fördern usw. Kinder haben im Gegensatz zu Jugendlichen einen starken Bewegungsdrang, weswegen ins Mentoring aktive Spiele eingebaut werden sollten. Damit die Kinder ihre Spannung auch irgendwann wieder loswerden und sich still verhalten, ist es ratsam, dass auf ein aktives Spiel immer ein ruhi-



ges Spiel folgt. Obwohl Jugendliche auch gern spielen, empfinden sie Spiele oft als „Kinderkram“, weil sie sich dafür zu alt fühlen. In solchen Situationen ist es sinnvoll, das Wort „Spiel“ zu umschreiben, z.B. „Wir machen ein Wettrennen.“. Sei beim Starten eines Spiels immer motiviert, weil wenn du als Mentor_in unmotiviert an ein Spiel herangehst, merken das deine Mentees und so werden schnell keine Lust mehr auf das Spiel haben.

Spielekasten: Geschicklichkeitsspiele, Kennenlernspiele, Wettspiele, Kreisspiele, Ballspiele, Spiele ohne Sieger, Kooperationsspiele, Vertrauensspiele, Rollenspiele, Lernspiele

Finanzplanung

Nachdem alle inhaltlichen und organisatorischen Fragen geklärt sind, geht es ran an die Finanzplanung. Mögliche Zuschüsse wie Eigenmittel des Trägers/Vereins oder Spenden werden berücksichtigt und der Rest durch die Anzahl der Teilnehmer geteilt. Nun sollte überprüft werden, ob der Teilnehmerbetrag von der Zielgruppe auch zu bezahlen ist. In Zweifelsfall sollten weitere Zuschüsse gefordert werden. Wichtiger Tipp: Reserve für Unvorhersehbares haben! Was mache ich als Mentor_in, wenn z.B. die Reisekosten höher ausfallen als geplant, oder sogar ein großes finanzielles Loch entsteht, wer trägt dann die Verantwortung? Zahlt es der Träger/Verein?



„Dress to impress!“

Die Novelle „Kleider machen Leute“ vom schweizer Dichter Gottfried Keller gehört nicht umsonst zu den bekanntesten Erzählungen der deutschsprachigen Literatur. Es gibt jedoch nicht das eine Outfit. Kommen deine Mentees aus einer akademischen Gesellschaftsschicht, kann beispielsweise ein schicker Hosenanzug die richtige



Wahl sein. Kommen sie jedoch aus dem Ghetto, so darf es dagegen etwas lockerer sein. Für das erste Mentoring-Treffen gilt allerdings genau wie beim Bewerbungsgespräch: Der erste Eindruck zählt!

2 GRUPPE LEITEN

Anfängliche Schwierigkeiten bewältigen

Wenn sich Menschen zum ersten Mal sehen, ist die Stimmung meist von Unsicherheit und Misstrauen geprägt. Viele Kinder und Jugendliche haben in einer nicht gewohnten Umgebung zusammen mit anderen, die sie nicht kennen, oft darüber Ängste, ob man von den anderen Gruppenmitgliedern akzeptiert und sich mit ihnen verstehen wird. Hier ist es besonders wichtig, dass du als Mentor_in allen Mitgliedern das Gefühl gibst, dass sie von dir akzeptiert und in der Gruppe willkommen sind. Zu Beginn sind insbesondere Kennenlernspiele gut geeignet sich gegenseitig kennenzulernen. Beobachte und analysiere deine Gruppe, ob sich Kleingruppen bilden oder einzelne Mentees von anderen ausgeschlossen werden oder sogar Konflikte entstehen. Es ist wichtig, dass sich all deine Mentees in der Gruppe wohl fühlen.

Vertrauensvolle Beziehung aufbauen

Die Beziehung zu deinen Mentees sollte dir als Mentor_in immer ganz wichtig sein. Die Basis eines gelingenden Mentorings ist letztendlich immer eine vertrauensvolle Beziehung. Insbesondere stellen Empathie, Offenheit, Toleranz und Kritikfähigkeit wichtige Voraussetzungen für ein gelingendes Mentoring dar. Für ein erfolgreiches Mentoring ist es wichtig, dass sich beide Seiten





freiwillig beteiligen und es keine hierarchische Beziehung zueinander herrscht. Wenn du es als Mentor_in schaffst zu deinen Mentees ein gutes Vertrauensverhältnis aufzubauen, sehen sie in dir eventuell eine_n Berater_in oder sogar eine Vorbildfunktion. Dies kannst du dann merken, wenn sie sich öfters mit persönlichen Fragen zu dir wenden.

Typisches Rollenverhalten in Gruppen

Das Verhalten von Gruppenmitgliedern hängt in der Regel von zwei Faktoren ab:

- **Charakter**, der von den Eigenschaften, Fähigkeiten und Erfahrungen bestimmt ist.
- **Gruppe**, in der man sich befindet (z. B. Familie, Schulklasse, Freundeskreis, Verein).

Unter engsten Freunden verhalten sich Kinder und Jugendliche anders als z. B. zuhause als Familienmitglied. Im Freundeskreis wird von einem vielleicht erwartet, dass man jeden Spaß mitmacht und für gute Laune sorgt. Im Verein gibt es wiederum andere Erwartungen und Ansprüche, die erfüllt werden müssen. Die Art und Weise, wie sich Kinder und Jugendliche in einer Gruppe verhalten, entspricht oft einer typischen Rolle, die charakteristisch ist und fast in jeder Gruppe vorkommt. Im Folgenden findest du einige Beispiele für typische Rollen in Gruppen, aus dem Handbuch „Juleica“ für Jugendleiterinnen und Jugendleiter (2015) entnommen wurden, zusammen mit einigen Tipps, wie du als Mentor_in mit der Rolle umgehen kannst.

Clown

Sie/Er ist der Spaßvogel schlechthin. Die besten Späße kommen von ihr/ihm. Das hebt die Stimmung innerhalb der Gruppe. Allerdings kann es auch nerven, wenn der Clown immer blödeln und bei einem ernstesten Thema seine Witzchen macht. Der Clown wandelt auf einem schmalen Grat. Sie/Er kann sehr angesehen sein oder aber einfach nur albern und sich zum Affen machen.

Wie gehst du mit dieser Rolle um?



Als Jugendleiter_in musst du genau hinschauen. Ist das Verhalten des Clowns gut für die Gruppe oder stört es? Gib dem Clown auch mal die Chance, seine anderen Seiten zu zeigen.

Chef_in

Neben dir als Leiter_in fühlt sich diese Person als sprichwörtlicher Chef oder als Chefin. Wenn du mal nicht da bist, schlüpft er/sie in deine Rolle und neigt dazu, den anderen zu sagen, was sie tun sollen. Der Chef/die Chefin möchte immer seinen/ihren Willen durchsetzen und wenn alle gegen ihn/sie sind, sucht er/sie Wege doch noch das durchzusetzen, was er/sie will.

Dabei organisiert er/sie auch eine Menge und kann dir Arbeit abnehmen. Der/die Chef-in sieht sich als Stellvertreter_in der Gruppenleitung.

Wie gehst du mit dieser Rolle um?

Der/die Chef-in muss lernen, dass er/sie die gleichen Rechte und Pflichten wie die anderen hat. Er/sie darf niemanden rumkommandieren und sollte von dir



gebremst werden. Bewusst solltest du ihr/ihm Aufgaben gemeinsam mit anderen Gruppenmitgliedern auftragen. Wenn es nicht anders geht, kannst du ihr/ihm in einem Gespräch klarmachen, dass er/sie nicht der/ die Chef-in ist. Du könntest leicht der Versuchung erliegen, sie/ ihn machen zu lassen und die Entlastung annehmen. Deiner Gruppe wird das nicht gefallen und bald gegen sie/ihn rebellieren. Grenzen sollten aufgezeigt werden.

Vermittler_in

Es gibt Gruppenmitglieder, denen der Gruppenzusammenhalt besonders am Herzen liegt. Sie vermitteln bei Konflikten und versuchen zu schlichten. Sie hinterfragen das, was andere tun, und erwarten,



dass sich alle vertragen. Sie haben damit in Konfliktsituationen eine besonders wichtige und hilfreiche Rolle.

Wie gehst du mit dieser Rolle um?

Vermittler_innen können dir einiges an Arbeit abnehmen. Sie helfen schließlich dabei, die Konflikte zu lösen. Schwierig kann es nur werden, wenn das soweit geht, dass die Konflikte nur negativ gesehen werden und ein Klima in der Gruppe entsteht, bei dem man überhaupt nicht unterschiedlicher Meinung sein darf. Sollten Vermittler_innen zu harmoniesüchtig werden, muss man ihnen deutlichen machen, dass Konflikte und Meinungsverschiedenheiten nichts an sich Negatives sind. Mit Konflikten sollte konstruktiv umgegangen werden.

Das schwarze Schaf

Häufig gibt es in Gruppen Menschen, die fast alles Negative abbekommen. Es ist ja auch schön einfach und bequem, sie für Probleme oder Schwierigkeiten verantwortlich zu machen. Besonders schwierig ist es, wenn die schwarzen Schafe das noch unterstützen. Es kann sein, dass ein schwarzes Schaf diese Funktion gern übernimmt, da es die einfachste Art für das Schaf ist, Aufmerksamkeit von der Gruppe zu bekommen. Das schwarze Schaf nimmt dann die negativen Seiten gerne in Kauf, bevor es gar nicht von den anderen beachtet wird. Es nimmt alle Schuld auf sich.

Wie gehst du mit dieser Rolle um?

Es ist wichtig, die Stärken dieser Person herauszustellen und andere Wege zu finden, wie sie in der Gruppe Anerkennung finden kann. Natürlich sollte klar sein, dass nur die/der für etwas verantwortlich gemacht wird, die/der auch dafür verantwortlich ist. Wenn mal wieder die Schuld beim schwarzen Schaf gesucht wird, solltest du dich einschalten und die wahren Ursachen herausarbeiten. Die Stärken der Person sollten herausgestellt werden.



Außenseiter_in

Diese Person gehört gewollt oder ungewollt nicht so richtig zur Gruppe. Sie geht ihren eigenen Weg und hat nicht so recht Kontakt zu den anderen Gruppenmitgliedern. Sie sucht Akzeptanz, welche die anderen nicht gewähren und steht außerhalb der Gruppe.

Wie gehst du mit dieser Rolle um?

Richtige Außenseiterinnen wieder in die Gruppe zu integrieren ist sehr schwierig, wenn die Gruppe sich dagegen stellt. Vermutlich ist es schon zu spät, wenn jemand zum/zur Außenseiter_in geworden ist. Deshalb ist es wichtig schon in der Kennenlernphase zu beobachten, ob Tendenzen für Außenseiter_innen-tum zu erkennen sind. Durch Spiele, bei denen die Teilnehmer_innen in wechselnder Zusammensetzung etwas gemeinsam machen, schafft man möglichst viele Kontaktmöglichkeiten und kann so vielleicht verhindern, dass jemand zum/ zur Außenseiter-in wird.

Nörgler_in

Sie/Er ist nie mit irgend etwas zufrieden. Man kann diesen Menschen kaum für ein Programm oder eine Aktivität begeistern. Selbst wenn es den anderen in der Gruppe gefällt, wird der/die Nörgler_in schon ein Haar in der Suppe finden und das Ganze versuchen mies zu machen. Etwas Gutes hat diese Person jedoch, sie sagt ihre Meinung, auch wenn sie kritisch oder negativ ist. Sie ist eben keine Ja-Sager_in. Der Gruppenleitung kann sie aber tierisch auf den Nerv gehen und allen den Spaß verderben. Alles wird von der/dem Nörgler_in schlecht gemacht.

Wie gehst du mit dieser Rolle um?

Du solltest Ruhe bewahren und auf die geäußerte Kritik eingehen. Schließlich möchtest du ja, dass deine Gruppe dir ihre Meinung sagt. Durch Nachfragen kannst du sie/ihn bitten, genau zu sagen, was sie/ihn stört. Wenn die Nörgelei allerdings überhand nimmt, sollte man die Person direkt darauf ansprechen, dass dies stört und sie sich



ein wenig zusammennehmen soll. Stattdessen sollte man sie/ihn zu sachlicher Kritik auffordern.

Es gibt natürlich noch viele weitere Rollen, die es in der Gruppe noch geben kann. Die sechs aufgezeigten Rollen sind jedoch die geläufigsten und wichtigsten. Als Mentor_in ist es natürlich deine Aufgabe, herauszufinden, welche Rollen deine Mentees in der Gruppe haben. Dabei ist es wichtig, dass du als Mentor_in darauf achtest, dass niemand unter seiner Rolle leidet und jeder eine Chance hat seine Persönlichkeit weiterzuentwickeln. Das Mentoring sollte in gewisser Weise auch ein Übungsfeld bzw. Spielwiese sein, wo die Kinder und Jugendlichen etwas Neues ausprobieren, wichtige Erfahrungen machen und wichtige Kompetenzen erwerben können. So könnte mit Hilfe eines Rollenspiels erreicht werden, dass die Gruppteilnehmer in eine für sie unbeliebte Rolle schlüpfen und somit erfahren, wie sich der/-diejenige in der Rolle fühlt. Auf diese Weise kann für diese Person Verständnis aufgebracht und die eigene Einstellung gegenüber der Person geändert werden.

Altersstufen und Entwicklungsstände

Als Mentor_in ist es wichtig die Altersstufen und Entwicklungsstände der Mentees zu berücksichtigen. Besonders Kinder und Jugendliche entwickeln sich ziemlich schnell in sowohl körperlicher, als auch geistiger Hinsicht. Dein Mentoring-Programm sollte der jeweiligen Entwicklung deiner Mentees angemessen sein. Im Folgenden findest du einen Überblick über einige Altersstufen mit dem jeweiligen Entwicklungsstand, den ein Kind bzw. Jugendlicher in dem Alter erreicht haben sollte. Außerdem sind wichtige Tipps, worauf du bei den jeweiligen Altersstufen beachten solltest, gegeben. (Quelle: (2015) Juleica - Handbuch für Jugendleiterinnen und Jugendleiter)



3- bis 6-Jährige

Entwicklungsstand:

Die Kinder sind stark auf sich selbst bezogen: Sie können die Wirklichkeit nur aus dem eigenen Erleben heraus beurteilen. Deshalb wollen sie viel entdecken und lernen, sie sind sehr lebendig und impulsiv.

Worauf du achten solltest:

Fördere insbesondere Kreativität, die Neugier sowie das Koordinations- und Konzentrationsvermögen und gib viele Bewegungsmöglichkeiten. Gib genaue Spielanleitungen und unterscheide deutlich zwischen Recht und Unrecht.

6- bis 8-Jährige

Entwicklungsstand:

Die Gruppenmitglieder haben individuelle Interessen und versuchen, ihre Meinung durchzusetzen. Ihre Konzentrationsfähigkeit ist nun bereits deutlich besser.

Worauf du achten solltest:

Stille den Abenteuer- und Wissensdurst und biete ihnen die Möglichkeit, sich untereinander im fairen Wettkampf zu messen. Biete ihnen außerdem die Möglichkeit, sich kreativ zu betätigen. Dabei ist die Einhaltung von klaren Regeln notwendig.

8- bis 12-Jährige

Entwicklungsstand:

Die Kinder sind nun nicht mehr so stark auf sich selbst bezogen und haben ein starkes Interesse daran, Neues kennenzulernen. Sie sind nun in der Lage, über den eigenen Erfahrungsraum hinaus zu denken. Außerdem können sie nun historisch denken. Das Verlieren im Spiel bedeutet für sie auch einen Prestigeverlust, da sich Rangordnungen in der Gruppe bilden. Die Gruppe identifiziert sich über gemeinsame Positionierungen, ein Abweichen davon wird kaum akzeptiert.

Worauf du achten solltest:



Teamspiele und Erfolgserlebnisse sind nun besonders wichtig. Da sich das starre Recht/Unrecht-Denken nun auflöst, muss an Regeln nicht mehr ganz so stur festgehalten werden. Deine Rolle als Jugendleiter_in wandelt sich etwas vom Schiedsrichter zur/zum Berater-in.

12- bis 15-Jährige

Entwicklungsstand:

Die beginnende Pubertät führt zu einer stärkeren Auseinandersetzung mit sich selbst und auch das Interesse am anderen Geschlecht nimmt zu. Ebenso wird das Streben nach Selbstständigkeit stärker und persönliche Anerkennung wird wichtiger. Daher kommt es vermehrt zu Machtkämpfen. Es findet eine Abgrenzung von »den Kindern« statt.

Worauf du achten solltest:

Ermögliche den Jugendlichen, eigene Projekte in der Jugendgruppe auszuprobieren, berate sie dabei und biete Möglichkeiten zur Selbstentwicklung.

über 15-Jährige

Entwicklungsstand:

Die Pubertät geht zu Ende, die Rollen und der Gruppenstatus festigen sich. Die Bedeutung der Familie geht weiter zurück, dafür werden Freund_inn_e_n wichtiger. Die Lebensplanung gewinnt mehr und mehr an Bedeutung.

Worauf du achten solltest:

Unterstütze die Jugendlichen bei ihrer Lebensplanung, stärke ihre Selbstständigkeit und biete ihnen viele Möglichkeiten, eigene Projekte und Vorstellungen zu realisieren. Fördere den Zusammenhalt der Gruppe.

Außerdem ist es jetzt langsam soweit: Aus Gruppenmitgliedern können nun selbst Jugendleiter-innen werden. Übertrage ihnen da-



zu Verantwortung, ohne sie zu überfordern, und stehe helfend zur Seite. Mach ihnen Lust, sich zu engagieren.

Das Gruppengefühl

Ein Gruppengefühl entsteht in der Regel nur dann, wenn sich die Gruppenmitglieder in gewissem Maße gegenseitig brauchen, um ihre gemeinsamen Ziele zu erreichen. Es ist wichtig, dass du deinen Mentees genug Raum und Zeit gibst, damit die Gruppe ein Wir-Gefühl entwickeln kann. Schwierige Aufgaben und Ziele, die gemeinsam bewältigt werden, stärken das Gruppengefühl.

Demokratisch-partnerschaftlicher Leitungsstil

Demokratische Prinzipien, eine gute Partnerschaft, Respekt und Toleranz sollten feste Bestandteile deines Leitungsstils sein. Eine Gruppenleitung, die eine partnerschaftliche Beziehung als Basis hat, wird alle in der Gruppe miteinbeziehen und für demokratische Entscheidungen sorgen.



Wenn die Gruppe ihre Entscheidungen selbst treffen kann, führt dies zu mehr Zufriedenheit. Solch eine Gruppe ist leistungsfähig und hat einen selbstbewussten Charakter. Ohne Probleme können Meinungen gesagt oder kritisiert werden. Obwohl du durch solch einen Leitungsstil kaum leiten zu scheinst, wird dein Wort oder deine Meinung von den Gruppenmitgliedern ernst genommen. Besonders weil durch solch eines Leitungsstils wichtige Ziele wie Selbstständigkeit, Kritikfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein gefördert werden, ist er für das Mentoring gut geeignet.



Verhaltensregeln für Mentorinnen und Mentoren

Für ein erfolgreiches Mentoring solltest du ein paar Verhaltensregeln beherzigen:

- Stell viele Fragen statt viel zu reden! Das führt zu mehr Beteiligung deiner Mentees und verhindert eine Selbstdarstellung deiner Person.
- Bleib gegenüber allen Mentees neutral.
- Sorge dafür, dass sich alle Mentees beteiligen können, indem du durch Beobachtung ihrer Stärken und Schwächen gut analysierst.
- Selbst Regeln einhalten (Pünktlichkeit, andere ausreden lassen usw.)!
- Bewerte keine Ideen deiner Mentees! Sie könnten dann in Zukunft aus Angst vor eventueller Abwertung gute Ideen erst gar nicht äußern.

Konfliktbewältigung

Wenn Menschen in Gruppen zusammenkommen, entstehen immer wieder mal Konflikte, Streit oder Auseinandersetzungen. So ist es auch im Mentoring fast unvermeidbar, dass innerhalb der Gruppen Konflikte entstehen. Du solltest dann darauf achten, dass sie nicht unterdrückt werden, denn Probleme sollten sofort besprochen werden. Besonders wichtig dabei ist, dass du als Mentor_in einen gewissen Rahmen schaffst, damit entstandene Konflikte innerhalb der Gruppe in konstruktiver Weise

ausgetragen werden können. Du darfst deine Mentees auf keinen Fall mit der Konfliktlösung allein lassen.



Manchmal entstehen Konflikte einfach nur durch Stress. Um solche Konflikte vorzubeugen, kannst du z.B. mit Spielen, Pausen, frische Luft für eine Auflockerung sorgen.

Konflikte müssen nichts Negatives bedeuten, denn Menschen haben nun mal verschiedene Sichtweisen und Ziele. Besonders du als Men-



tor_in solltest die Fähigkeit haben mit Konflikten souverän umzugehen. Dazu zählt, dass man Konflikte rechtzeitig erkennt und situationsgemäß richtig handelt.

Folgende Schritte werden dir dabei helfen, erfolgreich einen Konflikt zu bewältigen:

1. **Offenen Austausch führen:** Die Konfliktpersonen legen offen ihre Sichtweisen dar. Dabei hören sie sich gegenseitig zu und unterbrechen den/die andere_n nicht.
2. **Lösungsvorschläge sammeln:** Die Konfliktpersonen stellen ihre eigenen Vorschläge vor, wie der Konflikt gelöst werden soll.
3. **Lösungsvorschläge überprüfen:** Nun wird gemeinsam überprüft, ob die Lösungsvorschläge plausibel und umsetzbar sind. Realistische Vorschläge werden festgehalten und ein Weg zur Umsetzung gesucht.
4. **Lösungsvorschläge umsetzen:** Nun geht es darum den Lösungsvorschlag in die Realität umzusetzen, sei es mit Verhaltensänderungen oder expliziten Regeln.
5. **Umsetzung überprüfen:** Nach einer bestimmten Zeit setzt man sich mit den Konfliktpersonen zusammen und bespricht gemeinsam, ob die Umsetzung des Lösungsvorschlags gut funktioniert. Dabei ist es wichtig, dass jeder offen seine eigene Meinung sagt. Sind alle Parteien mit den Veränderungen zufrieden, wäre der Konflikt erfolgreich gelöst, falls nicht, muss wieder zur Phase 2 übergegangen werden, um alternative Lösungsvorschläge zu finden.

Dieses Modell zur Konfliktbewältigung ist nicht immer einfach realisierbar. Hierfür müssen nämlich alle Konfliktpersonen bereit sein diesen Weg gemeinsam zu gehen, was nicht immer (besonders bei Jugendgruppen) der Fall ist. Gelingt es jedoch mit dem Modell Konflikte erfolgreich zu lösen, werden alle betroffenen Personen gestärkt aus dem Konflikt herausgehen, da sie sich nun in die Lage des Anderen



hineinversetzen können und ihre Wünsche und Sichtweisen besser kennen.

Gemeinsam Essen zubereiten

Spätestens bei mehrstündigen Mentoring-Programmen stellt sich die Frage: Selbstversorgung oder Fremdverpflegung? Fremdverpflegung ist zwar unkompliziert und geht schnell, viele Mentorinnen und Mentoren entscheiden sich jedoch für die Selbstverpflegung. Das kann verschiedene Gründe haben:

- Selbstverpflegung ist günstiger
- man kann selbst entscheiden, was man isst
- die Selbstverpflegung macht enorm Spaß
- gemeinsames Kochen mit den Mentees stärkt das Gruppengefühl



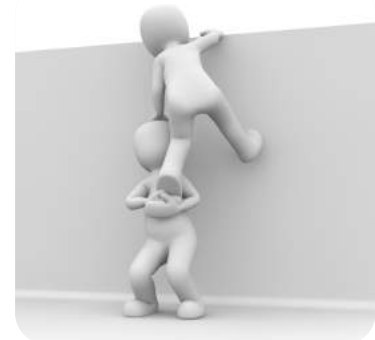
Durch das gemeinsame Kochen können Begeisterung und Bewusstsein für eine gesunde Ernährung geschaffen werden. Fast die meisten Kinder und Jugendlichen essen natürlich Pommes statt einer Suppe und zum Nachtisch lieber Eis statt eine Portion Obst. Wenn du gemeinsam mit deinen Mentees etwas zu essen zubereitest, kannst du ihnen zeigen, dass auch mal ein Obstsalat bzw. generell gesundes Essen auch mal lecker schmecken kann. Die Zahl junger Menschen mit religiösbedingten Ernährungsweisen (halal-koscher) nimmt immer mehr zu. Es wäre von dir zuvorkommend, wenn du dies berücksichtigst. Deine Mentees werden sich wertgeschätzt fühlen.

Die Hygiene in der Küche ist sehr wichtig. Wäscht euch am Besten vor jeder Zubereitung des Essens zunächst die Hände. Achte darauf, dass ihr das Essen nicht offen stehen lässt und sei dir sicher, dass offene Packungen nicht schlecht geworden sind. Sorge dafür, dass das dreckige Geschirr schnellstmöglich gereinigt wird.



Gemeinsame Kooperation

Jede Mentoring-Gruppe braucht Materialien und Räumlichkeiten. Kooperationen beginnen meistens mit Kleinigkeiten, wenn z.B. ein Beamer für einen Filmabend von einer anderen Gruppe ausgeliehen wird. Schnell bekommt man einen Überblick, welche Gruppe welche Möglichkeiten verfügt, um sie für die eigene Gruppe zu nutzen. Es können z.B. auch gemeinsame Busfahrten organisiert werden, damit die Busse optimal besetzt sind und das Geld für das Programm gespart werden kann. Besonders bei inhaltlichen Dingen lohnt sich eine Kooperation mit anderen Gruppen, wenn z.B. Fortbildungen zu verschiedenen Zielstellungen wie Kennenlernen, Gruppenklima, soziale Kompetenzen, Lern- und Lehrmotivation, Stärkung des Selbstbewusstseins und Freundschaft organisiert werden. Hier gibt es dann die Möglichkeit andere Mentorinnen und Mentoren in einem neuen Umfeld kennenzulernen, gegenseitig Erfahrungen auszutauschen, voneinander zu lernen und gemeinsam Spaß zu haben.



Motivation

Jemanden zu motivieren ist wichtig und zugleich ziemlich schwer. Um andere motivieren zu können, muss man als Mentor_in zunächst einmal selbst motiviert sein. Dafür muss man die Dinge natürlich erst einmal finden, die einen selbst motivieren. Es ist hilfreich sich Gedanken über folgende Fragen zu machen:

- Warum bin ich Mentor_in geworden?
- Was will ich mit dem Mentoring erreichen?
- Was sind meine persönlichen Ziele?
- Was sind meine Ziele bezüglich meiner Gruppe?
- Was und warum macht mit das Mentoring Spaß?
- Was kann und möchte ich erreichen?



Wenn du genau weißt, was du willst, musst du dir Gedanken darüber machen, wie du deine Ziele überhaupt erreichen kannst/willst.

Andere motivieren

Im Folgenden findest du einige Tipps, wie du andere für etwas motivieren kannst:

- Sei von der Sache selbst überzeugt und begeistert, für die du deine Mentees motivieren willst
- Engagiere dich im Zusammenhang mit der Sache und erzähle deinen Mentees von deinen Erfahrungen
- Sorge mit kreativen Ideen für Überraschungen
- Berücksichtige die Interessen deiner Mentees. Jemanden für etwas zu motivieren, wofür er/sie interessiert ist, geht viel einfacher

Angemessene Kommunikation

Eine sehr wichtige Rolle spielt beim Mentoring die angemessene Kommunikation zwischen Mentor_in und Gruppe sowie zwischen den Gruppenmitgliedern. Die Art und Weise, wie miteinander kommuniziert wird, zeigt die Qualität der Mentoring-Gruppe. Eine gute Kommunikation führt automatisch zu einem stärkeren Gruppenbewusstsein.

Teamgeist

In einem Team arbeitet eine Gruppe von Menschen, die unter Berücksichtigung der Fähigkeiten und Interessen der Mitglieder gemeinsam Aufgaben und Ziele bewältigen. Dies erfordert zugleich eine gewisse partnerschaftliche Zusammenarbeit der Gruppenmitglieder, wobei sie alle in gewissem Maße für die ganze Gruppe verantwortlich sind. Ein partnerschaftliches Team zeichnet sich dadurch aus, dass alle Probleme jederzeit in der Gruppe offen besprochen werden können und auch unter Druck gute Leistungen erbracht werden. Dabei kann jeder Teilnehmer seine eigenen Ideen, Fähigkeiten und Interessen einbringen.



gen. Das Ergebnis des Teams liegt weitaus über dem, was ein einzelner Teilnehmer erreicht hätte.

Werteerziehung

„Werteerziehung bedeutet vor allem, Kindern Orientierung zu geben und sie beim Hineinwachsen in die Gesellschaft zu begleiten.“ (Textor, 2002)

Werte, die in der Kindheit vermittelt werden, prägen den Menschen ein Leben lang. Erziehung erzeugt schon von klein auf eine bestimmte Grundeinstellung, von der es abhängt, was Menschen im Leben schätzen und als wichtig empfinden.

Was sind überhaupt Werte?

Als Werte werden Vorstellungen bezeichnet, die innerhalb einer sozialen Gruppe von Menschen als wünschenswert und erstrebenswert angesehen werden. Werte stellen die Basis einer Gesellschaft dar und verändern sich mit jeder neuen Generation. Werte sind außerdem Anstöße, die Menschen zu einem bestimmten Verhalten bewegen. Sie können die in geistige (z. B. Wissen, Weisheit), religiöse (z. B. Glaubensfestigkeit), sittliche (z. B. Treue, Ehrlichkeit) und private Werte (z. B. Höflichkeit, Rücksichtnahme) Werte eingeteilt werden. Eine Liste mit allgemein geltenden Werten, die überall und immer gelten, gibt es nicht, denn der Zeitwandel ändert stetig die gesellschaftlichen Prioritäten. Es existieren jedoch bestimmte Werte, die für ein friedliches Leben in einer Gesellschaft unverzichtbar sind. Hierzu zählen Werte wie Ehrlichkeit, Treue, Akzeptanz, Toleranz, Freundschaft, Gerechtigkeit, Liebe, Zuverlässigkeit und Verantwortung.

Wie können Werte vermittelt werden?

Kinder und Jugendliche wachsen in einer bestimmten sozialen Gruppe auf und lernen Werte schon im Alltag kennen. Da sie hauptsächlich durch Nachahmung und Wiederholung lernen, muss ihnen das richtige Verhalten bzw. die wichtigen Werte vorgelebt werden, wodurch



beim Kind/Jugendlichen eine bestimmte Wertevorstellung entsteht. Kinder und Jugendliche werden in erster Linie von ihrem Umfeld, insbesondere ihrer Familie, geprägt und geformt. Neben der Persönlichkeitsentwicklung durch die Überzeugungen der Eltern können neben der Familie noch Mentoren versuchen dem Kind/Jugendlichen wichtige Werte vorzuleben und sie zum Nachahmen zu motivieren. Insbesondere Werte wie Respekt und Toleranz stellen eine Voraussetzung für ein friedliches Leben innerhalb einer Gruppe dar. Vermittelt werden können diese Werte durch menschliche Zuwendung, gemeinsam verbrachte Zeit und intensive Gespräche. In sozialen Gruppen lernen Kinder und Jugendliche Teamfähigkeit und Hilfsbereitschaft.

Feedback

Feedback ist eine Mitteilung/Rückmeldung an eine Person oder eine Gruppe, wie ihre Verhaltensweisen und Aktionen von anderen wahrgenommen werden. Das Ziel von Feedbacks ist zum einen die Förderung von positiven Verhaltensweisen und zum anderen das Aufzeigen von negativen Verhaltensweisen, die nicht angepasst sind. Durch richtiges Feedback können Beziehungen zwischen Personen und Gruppen verbessert werden. Es gibt verschiedene Formen von Feedback (z. B. Gespräch, Fragebogen usw.). Für ein erfolgreiches Feedback sollten einige Regeln beachtet werden:

- Konkretes Beispiel geben: Durch allgemeine Aussagen keine Verwirrung in der Gruppe verursachen.
- Gedanken darüber machen, ob die/der andere das Feedback überhaupt verkraften kann.
- Auf den richtigen Zeitpunkt achten, nicht zu früh (z. B. in Stresssituationen), nicht zu spät (Effekt verschwindet) oder am Ende (damit die Person nicht frustriert nach Hause geht).
- Ehrliche und hilfreiche Feedbacks geben!
- Wenn man selbst betroffen ist: Ruhig bleiben und gelassen zuhören, Unklarheiten nachfragen, nicht sofort zum Verteidigungsmodus übergehen, sondern erst einmal das Gesagte „sacken lassen“



3 ELTERNARBEIT

Elterngespräche

Eltern wollen natürlicherweise wissen, was ihre Kinder während des Mentorings machen. Deswegen sollten sie regelmäßig darüber informiert werden. Sehr oft ergeben sich bei einem Gespräch mit den Eltern Hinweise, die wertvoll für das weitere Handeln sind. Dies kann z.B. die Trennung der Eltern, der Tod eines Familienangehörigen oder ein schulisches Problem sein. Solche Gespräche sind sehr wichtig, für die ausreichend viel Zeit investiert werden sollte.

Hausbesuche

Um Kinder und Jugendliche besser beurteilen und fördern zu können, kannst du als Mentor_in sie zu Hause besuchen. Am Tag des großen Hausbesuchs, bei dem der eine oder andere Mentor oder Mentorin vielleicht zum ersten Mal seinen Mentee Zuhause besuchen wird,



stehen bei der Familie erstmal große Vorbereitungen auf dem Programm. Das Kinderzimmer wird noch schnell aufgeräumt, Tische gedeckt und was Süßes gebacken. Mit dem Eintreten in die Wohnung gelangst du als Mentor_in gleichzeitig ins Privatleben deiner Mentees. Elternabende oder Elternsprechstunden reichen oft nicht aus, um Kinder und Jugendliche effektiv zu fördern und sie zu



unterstützen. Oft werden nur über Leistungen der Kinder gesprochen und die persönliche Entwicklung des Kindes vernachlässigt. Nur zu oft setzt sich das Bild des Kindes/Jugendlichen aus Name, Klasse und Noten zusammen. Neue Strategien und effiziente Verbesserungsvorschläge kommen entweder zu kurz, oder zu spät. Deshalb kann es wichtig sein, dass du die Eltern deiner Mentees zuhause besuchst. Die Besuche haben in erster Linie das Ziel, einen direkten Draht zu den Eltern herzustellen und bei Kaffee und Kuchen ein gewisses Vertrauensverhältnis aufzubauen. Du kannst deinen Mentees wertvolle Tipps geben, ob sie beispielsweise einen neuen Schreibtisch brauchen oder die Playstation lieber aus dem Kinderzimmer verbannt werden sollte, um ein besseres Lernumfeld zu gestalten.

Eltern einbinden

Eltern können bei vielen Dingen ihre Unterstützung geben und einen bedeutenden Beitrag zum Erfolg von Unternehmungen und Veranstaltungen leisten. Eine siebenköpfige Mentoringgruppe hat bestenfalls 14 Väter und 14 Mütter mit verschiedenen Berufen und Fertigkeiten. Werden sie im richtigen Moment in das Mentoring einbezogen, steht schnell mal ein leckeres Essen oder ein Auto für eine Veranstaltung bereit. Eltern erfreut es das Gefühl zu haben, mithelfen zu können.

Grenzen der Elternarbeit

Bei der Zusammenarbeit mit den Eltern müssen auch klare Grenzen aufgezeigt werden. Während des Mentorings werden bewusst Freiräume geschaffen, um etwas Neues für die Persönlichkeitsbildung der Kinder und Jugendlichen auszuprobieren. Deswegen ähnelt das Leben im Mentoring nicht dem von zu Hause. Bei einer mehrtägigen Ferienveranstaltung kann es mal sinnvoll sein sich drei Tage nicht um den Abwasch zu kümmern, um mit den Kindern und Jugendlichen festzustellen was passiert. So werden sie eher Aufgaben in der Küche übernehmen und zudem realisieren, mit wie viel Arbeit die eigenen Eltern im Haushalt zu kämpfen haben. Deswegen dürfen die Freiräume, die



die Kinder und Jugendlichen im Mentoring genießen, von den Eltern nicht verkleinert werden und es sollte deine Aufgabe als Mentor_in sein, die richtigen Grenzen zu ziehen und sie höflich den Eltern zu vermitteln.

4 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND ABSCHLUSS

Öffentlichkeitsarbeit

Das wichtigste eines Mentorings ist natürlich das, was innerhalb der Gruppe geschieht, also alle Treffen, Freizeitaktivitäten, Reisen usw. Obwohl für die Planung und Durchführung solcher Aktionen viel Zeit und Energie aufgewandt wird, kann es vorkommen, dass immer weniger Kinder und Jugendliche zu deinen Angeboten kommen. Natürlich sollte man an dieser Stelle die eigenen Angebote kritisch hinterfragen, trotzdem stellt sich hier die Frage: Gibt es noch andere, die deine Angebote noch nicht kennen, aber gern daran teilnehmen würden? Mentorinnen und Mentoren sollten sich Gedanken darüber machen, wie man neue Teilnehmer gewinnt und sie mit den Eltern zusammen davon überzeugt, dass das Angebot genau das ist, was das Kind bzw. der Jugendliche braucht.

Interessierte Personen einladen

Besonders im Kinder- und Jugendalter ist die Dauer der Teilnahme am Mentoring-Programm stark begrenzt. Dafür gibt es verschiedene Gründe: Sie ziehen um, haben einen neuen Stundenplan oder die Lust und Begeisterung ist einfach nicht mehr da. Gelingt es dem Mentor bzw. der Mentorin nicht neue Teilnehmer in die Gruppe aufzunehmen, droht sie auszusterben. Es gibt keine bessere Werbung als eine gute Arbeit in der Gruppe, in der eine positive Stimmung, Spaß und



ein starkes Gruppengefühl herrschen. Aus diesem Grund sollte eine Werbung für die Gruppe immer hier ansetzen und andere Kinder und Jugendliche (z. B. die Freunde der aktiven Gruppenteilnehmer) direkt zu den gemeinsamen Aktivitäten eingeladen werden. Dabei haben Einladungen von aktiven Teilnehmern höchst persönlich eine größere Wirkung als z.B. ein Flyer. Außerdem sollte mit den bereits aktiven Mentees der Gruppe besprochen werden, wie viele neue Mitglieder die Gruppe eigentlich haben möchte bzw. verträgt. Ist das geklärt,



können interessierte Kinder und Jugendliche eingeladen werden. Es ist ratsam, die interessierten Personen zunächst zu einem Mentoring-Treffen einzuladen, um mit den möglichen Teilnehmern zunächst einmal ins Gespräch zu kommen und sie näher kennen zu lernen. Bei solchen Einstiegsaktionen spielen

die Stimmung der Gruppe und der Spaßfaktor eine große Rolle. Nicht selten ist die Frage, die potentielle Teilnehmer fragen: „Macht es dort Spaß?“. Daher sollte sogar ein gemeinsames Essen im Restaurant interessant gestaltet werden, damit potentielle Teilnehmer Lust auf ein weiteres Treffen bekommen. (z. B. mit einem Kennenlernspiel oder Rätsellösen am Esstisch, natürlich solltest du darauf achten, dass andere Restaurantbesucher nicht gestört oder belästigt werden).

Neue begrüßen

Als Mentor_in ist es wichtig, bei Einstiegsaktionen immer darauf zu achten, wer neu dabei ist. Kinder und Jugendliche kommen oft einfach mal so vorbei und erwarten eine gewisse Zuwendung bzw. Begrüßung. Der erste Kontakt mit den neuen potentiellen Teilnehmern entscheidet oft darüber, ob ihr sie jemals wieder sehen werdet.



Weitere Einladungen

Ein erstes Treffen reicht oft nicht aus, damit sie ein weiteres Mal kommen. Am Besten hackst du als Mentor_in nach und lässt sie von deinen aktiven Teilnehmern ein weiteres Mal einladen. Dabei ist es wichtig, die Namen und Kontaktdaten der Interessierten zu erhalten, um sie regelmäßig über weitere Angebote und Aktionen informieren zu können. Scheue dich hierbei nicht vor einer offensiven Einladung, auch gern über die Eltern, die sich meistens über solche Angebote ziemlich freuen und ihre Kinder motivieren daran teilzunehmen.

Mitglieder verabschieden

Jede Gruppe gelangt irgendwann mal an einen Punkt, wo die Zeit langsam abläuft und ein Abschied bevorsteht. Mitglieder zu verabschieden ist genauso wichtig, wie neue dazu zu gewinnen, was heutzutage leider oft nicht gemacht wird. Alle Kinder- und Jugendliche, die in der Gruppe eine Zeit lang aktiv waren, haben etwas Wertvolles hinterlassen. Dies sollte entsprechen anerkannt werden, sei es mit einem Abschiedsgeschenk oder einer besonderen Veranstaltung, bei der die Gelegenheit besteht sich als Gruppe zu bedanken.

Deine Aufgabe ist es dann für einen schönen gemeinsamen Abschluss für die gesamte Gruppe zu sorgen. Hierfür könntet ihr das gemeinsam Erlebte noch einmal in Erinnerung rufen (z. B. durch eine Diashow).

Toll wäre es, wenn die Gruppenmitglieder ihre Gefühle in Worte fassen und sagen, was ihnen gefallen hat und was nicht. Außerdem



kann besprochen werden, wie es nun für jeden Einzelnen weitergeht. Am Ende solltest du ihnen vermitteln, dass ein Ende auch immer ein Anfang von etwas Neuem ist.