



# MENT TO BE

EIN LEITFADEN  
FÜR MENTORING

YO MEMO

# **MENT TO BE**

**EIN LEITFADEN  
FÜR MENTORING**

**YO MEMO**

Deutschland | Österreich | Tschechische Republik | Italien

“Ein Mentor ist jemand, der es dir ermöglicht,  
die Hoffnung in dir selbst zu sehen”

- *Oprah Winfrey.*

©Starkmacher e.V  
©Puntozero Societa Cooperativa  
©Petrklíč help, z.s.  
©Verein Jugend für eine geeinte Welt

YoMEMO! - 2023

Die Autor:innen: Sara Stel, Felicitas Beblawy, & Nicolas Bosch.  
Co-Autor:innen: Katarína Klusová & Juan C. Poveda Rz.  
Herausgeber: Starkmacher e.V.  
Redaktionelle Bearbeitung: Till Krüger, Viktoria Bock, Petr Kantor,  
Kateřina Drongová & Erica Williams.  
Grafische Gestaltung: Juan C. Poveda Rz.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# EINFÜHRUNG

Wie können wir unseren Ansatz in der Arbeit mit jungen Menschen verbessern und besser auf ihre Bedürfnisse eingehen? Dies ist eine Frage, die sich viele Jugendorganisationen regelmäßig stellen. Die gleiche Frage hat auch die vier internationalen Jugendorganisationen "Jugend für eine geeinte Welt" (Österreich), "Petrklic Help" (Tschechische Republik), "Starkmacher e.V." (Deutschland) und "Puntozero" (Italien) angetrieben, gemeinsam das europäische Projekt "Yo MEMO! - Youth Mentorship Moves Organisations" umzusetzen.

Der gemeinsame Fokus in dem Projekt liegt in der individuellen Stärkung von Jugendlichen über die Beziehungsebene und den Kreativbereich. Hierfür hat das Partnerkonsortium zwei Projektergebnisse entwickelt, die das Portfolio von Jugendorganisationen und Jugendbetreuer:innen in der Arbeit mit der Zielgruppe erweitern. Beide Projektergebnisse sensibilisieren für mögliche Methoden, mit denen die individuelle Stärkung von Jugendlichen gefördert werden kann.

Beide Projektergebnisse eignen sich besonders für die Arbeit mit jungen Menschen aus marginalisierten Gruppen.

Das erste Projektergebnis mit dem Titel MENT TO BE stellt die Wirksamkeit der Beziehungsebene in den Mittelpunkt.



Über eine vertrauensvolle und langfristige Begleitung können junge Menschen in ihrer persönlichen Entwicklung gefördert und in ihrem Potenzial bestärkt werden.

Diese Broschüre enthält einen Leitfaden für das Mentoring junger Menschen im Bereich der außerschulischen Jugendarbeit. Es ist das Ergebnis eines Arbeitsprozesses und Erfahrungsaustauschs zwischen Jugendbetreuer:innen und Künstler:innen aus Deutschland, Österreich, der Tschechischen Republik und Italien. Der Leitfaden sensibilisiert für das Konzept des Mentorings und seine Vorteile bei der Arbeit mit der Zielgruppe der (marginalisierten) Jugendlichen.

Dieser Leitfaden erhebt nicht den Anspruch, Mentor:innen auszubilden und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Er dient zur Orientierung und zur Sensibilisierung für Mentoring als mögliches Instrument der außerschulischen Jugendarbeit.

**Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!**

Falls über die Mentoring-Methode hinaus Interesse an dem Thema "Vernüpfung der außerschulischen Jugendarbeit und dem Kreativbereich" besteht, lohnt sich ein Blick auf das zweite Projektergebnis "CRE-ACTIVE". Innerhalb dieses Projektergebnisses wurden Best-Practice-Beispiele gesammelt, wie die außerschulische Jugendbildung und der Kreativbereich im Zusammenspiel die Entwicklung junger Menschen positiv mitgestalten können. Die praktischen Anregungen sensibilisieren für die Wirkkraft intersektoraler Zusammenarbeit im Jugendbildungsbereich.



**DOWNLOADS**

Versende die Postkarten, um Menschen zu inspirieren und nutze unser Toolkit, um den Mentoring-Prozess in Organisationen zu bringen.



**WEB PLATFORM**

Surfe auf unserer Website, um mehr über verschiedene bewährte Praktiken in ganz Europa und über das Projekt zu erfahren und Zugang zu weiteren Materialien zu erhalten.





# KAPITEL

# MARGINALISIERUNG UND SOZIALE AUSGRENZUNG

## **Hattest du jemals Schwierigkeiten, zu diesem einen Außenseiter-Kind durchzudringen?**

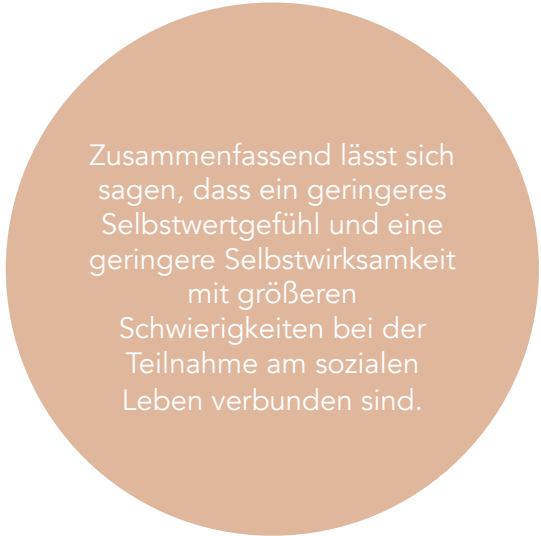
Wenn Teile der Gesellschaft oder Gruppen von und durch andere, dominantere Gruppen ausgeschlossen werden, spricht man von Marginalisierung. Dafür gibt es eine Vielzahl von Gründen: Armut, ethnische Zugehörigkeit, körperliche / geistige Beeinträchtigungen, Geschlecht oder Religion sind nur einige Beispiele. Man kann dies auch als soziale Ausgrenzung bezeichnen.

## **Hast du dich jemals gefragt, wie Menschen zu Außenseiter:innen werden?**

Die Gründe dafür können vielfältig und nicht immer offensichtlich sein, die Auswirkungen auf die ausgegrenzten Personen sind jedoch oft ähnlich. Aufgrund der Dominanz einer Bevölkerungsgruppe wird die Teilnahme der ausgegrenzten Personen am gesellschaftlichen Leben behindert oder sogar verweigert. Die Mechanismen, die dahinter stehen, sind komplex und nicht unbedingt beabsichtigt. Sie beruhen stets aber auf der Tatsache, dass Unterschiedlichkeiten eine Wertigkeit beigemessen wird und diese dadurch hierarchisiert werden. Sprich, Unterschiedlichkeiten werden in besser oder schlechter, mehr oder weniger wertvoll usw. eingeteilt.

## **Hast du dir jemals Gedanken über die Folgen von Marginalisierung und sozialer Ausgrenzung gemacht?**

Die Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe kann mitunter Auswirkungen auf bestimmte Bereiche des Lebens haben. Sie dienen beispielsweise als soziale Marker, die die Wahrscheinlichkeit des Besuchs eines bestimmten Schultyps bestimmen und den Zugang zur Erwerbstätigkeit oder zu bestimmten Segmenten des Arbeits- oder Wohnungsmarktes regeln. Diese strukturelle Dominanz beschränkt sich nicht nur auf Bildung, Qualifikation und Erwerbstätigkeit. Dominanzkategorien bestimmen auch, inwieweit unsere körperliche Unversehrtheit respektiert wird (z. B. ob wir gewalttätige Übergriffe fürchten müssen, weil wir einer bestimmten sozialen Gruppe angehören), ob wir uns in den Darstellungen der Gesellschaft (Sprache, Medien, Stereotypen) wiedererkennen oder ob wir uns physisch ohne Barrieren bewegen können.



Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ein geringeres Selbstwertgefühl und eine geringere Selbstwirksamkeit mit größeren Schwierigkeiten bei der Teilnahme am sozialen Leben verbunden sind.



### **Hast du jemals darüber nachgedacht, wie sich Marginalisierung auf die Jugendarbeit auswirkt?**

Die Auswirkungen der Marginalisierung sind bei der Arbeit im Bereich der Jugendarbeit offensichtlich und den Herausforderungen, die sich aus der Arbeit mit weniger privilegierten jungen Menschen ergeben, muss mit Sensibilität und dem nötigen Wissen begegnet werden.

In der Interaktion mit diesen jungen Menschen sind Jugendbetreuer:innen oft mit den direkten, sichtbaren emotionalen Unsicherheiten und Folgen konfrontiert, die aus dem sozialen und familiären Umfeld stammen. Leider fehlt den Pädagog:innen oft die Möglichkeit, auf die spezifischen Bedürfnisse der jungen Menschen methodisch und konsequent einzugehen.

Es kann frustrierend sein, auf Desinteresse, Gleichgültigkeit oder sogar aktives oppositionelles Verhalten seitens der jungen Menschen zu stoßen und letztlich können die Jugendbetreuer:innen feststellen, dass sie keinen wirklichen Zugang zu der Gruppe oder dem Einzelnen finden.

Wir möchten das Bewusstsein über die Mechanismen der sozialen Ausgrenzung schärfen, um dadurch die Interaktion zwischen den sozialen Kategorien zu fördern und diese für die Arbeit mit jungen Menschen analysieren.

Wir sehen den Mentoring-Ansatz als eine überzeugende Möglichkeit, die soziale Prägung junger Menschen aufzugreifen und produktiv zu nutzen. Durch Mentoring können junge Menschen längerfristige Unterstützung erhalten, werden gestärkt und an ihre eigenen Potentiale herangeführt.

Dieser Leitfaden soll das Eingehen auf die Bedürfnisse der Zielgruppe fördern. Er soll Jugendbetreuer:innen in ihrer Tätigkeit bestätigen, indem er ihnen die wesentlichen Schlüssel für den Ansatz der Mentoring-Methode an die Hand gibt. Ziel des Leitfadens ist es, die Jugendbetreuer:innen dabei zu unterstützen, Zugang zur Zielgruppe zu erhalten, um starke Interaktionen aufzubauen und dadurch den Lebensweg junger Menschen positiv zu prägen.





# KAPITEL

# MENTORING

## Wer ist ein MENTOR / eine MENTORIN?

Mentor ist eine wichtige Figur in Homers Gedicht "Odyssee". Er ist der vertraute Freund von Odysseus. Odysseus, der Held, bittet Mentor, sich um seinen Sohn Telemachus zu kümmern und den Jungen zu erziehen, damit er der neue König von Ithaka wird, wenn er nach Troja aufbricht.

Im Laufe des Gedichts nimmt die Göttin Athene selbst die Gestalt des Mentors an, um den jungen Telemachus zu leiten, zu beschützen und zu erziehen, was diese Figur weise, unterstützend, zuverlässig und wesentlich für die Erziehung des zukünftigen Königs macht.

Nach unserem Verständnis ist ein Mentor / eine Mentorin also eine vertrauenswürdige und erfahrene Person, die den Mentee in einer zwischenmenschlichen Beziehung auf seinem Lebensweg begleitet und ihm hilft, sich in bestimmten Bereichen weiterzuentwickeln.

## Wer ist ein MENTEE?

Ein:e Mentee ist die jüngere oder weniger erfahrene Person, die ihren Mentor / ihre Mentorin auswählt und ihm oder ihr in einem langfristigen Prozess vertraut, in dem zugehört, unterstützt, herausgefordert und ermutigt wird, zu lernen und persönliche und berufliche Fähigkeiten zu entwickeln.

## Was ist MENTORING?

Mentoring beschreibt eher eine Haltung als eine strikte Methode. Es handelt sich um einen Entwicklungsprozess, der eine langfristige Eins-zu-Eins-Beziehung beinhaltet, in der beide Seiten spezifische Fähigkeiten entwickeln und austauschen.

Es gibt verschiedene Formen der Bildung und Mentoring kann sowohl in der formalen als auch in der nicht formalen Bildung eine wertvolle unterstützende Rolle spielen.

Der Hauptunterschied zwischen Mentoring und anderen Formen der Bildung wie Schulunterricht, Nachhilfe und Coaching besteht in der Rolle der Mentees, die nicht passiv zuhören, sondern aktiv am Lernprozess teilnehmen, indem sie sich mitteilen, ausdrücken und fleißig üben, um neue Fähigkeiten zu erwerben.



# WANN HAT DAS MENTORING BEGONNEN?

## DIE WEITREICHENDE GESCHICHTE DES MENTORING

Mentoring hat es im Laufe der Geschichte und über geografische Grenzen hinweg immer gegeben. Hier sind einige Beispiele für Mentoring an verschiedenen Orten und zu verschiedenen Zeiten:



### CHINA

Die Thronfolge der chinesischen Könige zwischen 2333 und 2177 v. Chr.



### GRIECHENLAND

Alexander der Große wurde von dem berühmten Philosophen Aristoteles erzogen und sagte, dass er sein Leben seinem Vater verdanke, aber ein lebenswertes Leben seinem Lehrer Aristoteles



### JAPAN

In der japanischen Kultur beziehen sich die Worte "Senpai" und "Kōhai" auf zwei Personen, die in der Regel einen beträchtlichen Alters- und Erfahrungsunterschied aufweisen und in einer engen, wechselseitigen Beziehung stehen, in der der "Kōhai" durch Assimilation und Austausch mit dem "Senpai", einer älteren, mentorähnlichen Figur, im Lernprozess unterstützt wird.

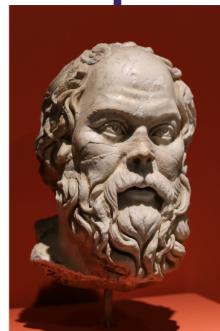
1

2

3

4

5



### GRIECHENLAND

Sokrates baute langfristige Beziehungen zu seinen Schülern auf und führte sie zur „Wahrheit“, indem er sie nicht belehrte, sondern in ausgedehnten Gesprächs- und Diskussionsrunden zum kritischen Denken anregte (diese wurden später die sokratischen Dialoge genannt).



### ENGLAND

Während des Mittelalters wurden Handwerker und Kunsthandwerker durch eine Lehre ausgebildet. In der Volksliteratur war Merlin der Berater und Erzieher des jungen Königs Artus von Camelot.

### **Nachhilfe + Coaching ≠ Mentoring**

Die formale Bildung in der Schule mit Frontalunterricht ist hinlänglich bekannt: Die Lehrkraft, eine Person, die über mehr Wissen verfügt, bringt den Schüler:innen bestimmte, meist durch übergeordnete Strukturen vorgegebene Themen bei.

Bei diesem Austausch geht es um eine langfristige Beziehung, aber es gibt keine Eins-zu-eins-Verbindung. Außerdem sind die Schüler:innen und Lehrkräfte nach Schulregistern und Klassenverteilungen organisiert, wodurch sie sehr selten die Möglichkeit haben, sich gegenseitig auszuwählen. Diese Faktoren, die die Beziehung zwischen Lehrkräften und Schüler:innen kennzeichnen, können zum Erfolg oder Misserfolg führen. Weitere Faktoren wie beispielsweise überfüllte Klassenzimmer, Mobbing und hierarchische Lehrer:innen-Schüler:innen-Beziehungen können die individuelle Entwicklung hindern und zu Schwierigkeiten bei der Entwicklung von Fähigkeiten führen.

Neben dem Frontalunterricht sind Tutoring und Coaching zwei weitere Formen der Bildung. Aufgrund ihrer Merkmale werden sie oft mit dem Mentoring verwechselt, doch es gibt signifikante Unterschiede, die es zu beachten gilt.

**Nachhilfeunterricht (Tutoring)** beschreibt einen Prozess, bei dem eine fachkundigere Person eine weniger fachkundige Person unterstützt und unterrichtet; es geht um die Aneignung von Inhalten und Lernen.

Die Tutor:innen helfen den Schüler:innen, etwas zu lernen bzw. ihr Wissen zu vertiefen, in Bereichen, die sie schon kennen.

Die aufgebaute Beziehung beruht dabei jedoch nicht auf einem gegenseitigen Austausch.

Das Wort "Coach" kommt von "coche", "Kutscher", der Person, die die Kutsche fährt. Der Coach unterstützt seinen Auszubildenden und verbessert seine Fähigkeiten.

Es handelt sich um einen mittel- bis langfristigen Prozess mit einem strukturierten Programm (z. B. Sport-, Lebens-, Marketing- oder Wellness-Coaching), nicht um ein einmaliges Treffen.

**Coaching** kann aufgrund der langfristigen, vertrauensvollen Beziehung zwischen dem Coach und dem Auszubildenden dem Mentoring ähneln, jedoch fehlt die Gegenseitigkeit: Der Coach ermutigt den/der Auszubildenden, erwartet aber nicht, dass er etwas von ihm/ihr lernt.

Der Mentoring-Ansatz hat einen einzigartigen Vorteil, insbesondere bei der Arbeit mit Gruppen von marginalisierten Jugendlichen. Angesichts ihrer komplexen Situation, in der sie bereits mit anderen Problemen und Herausforderungen konfrontiert sind, kann das Mentoring, auch im Rahmen der schulischen Aktivitäten, eine echte Unterstützung sein, indem es den Schüler:innen hilft, sich besser zu konzentrieren, neue Energie zu schöpfen und allmählich ein Selbstbewusstsein, persönliches Potenzial und ein gesundes Maß an Selbstwertgefühl zu entwickeln.



# WIE KANN MAN MENTOR:IN WERDEN?

## DIE GOLDENEN SCHLÜSSEL DES MENTORING



**1.**

### **FREIWILLIGKEIT / FREIHEIT / FREIE WAHL**

Kostenlose, freiwillige persönliche Auswahl zwischen  
Mentor:in und Mentee:

Die Verbindung zwischen Mentor:in und Mentee ist der  
Schlüssel zum Erfolg der Beziehung; der Mentee kann sich  
seine:n Mentor:in frei aussuchen und so eine bewusste  
Bindung aufbauen.

## 2.

### EINS-ZU-EINS-BEZIEHUNG

Eins-zu-Eins-Beziehung: Sie garantiert eine intime und vertrauensvolle Umgebung, in der sich der Mentee frei fühlen kann, sich zu öffnen, seine Gefühle und Ängste mitzuteilen und neue Methoden und Aktivitäten selbstbestimmt anzugehen.

## 3.

### LANGFRISTIGE BEZIEHUNG

Eine langfristige Beziehung ist ein Prozess der Veränderung. Gemeinsam zu wachsen, sich zu vertrauen und zu lernen setzt oft eine starke emotionale Bindung voraus, die durch den Prozess noch verstärkt wird. Die Herausforderung ist es trotz aller Umstände und unvorhersehbaren Situationen, proaktiv zu bleiben und eine konstruktive Dynamik beizubehalten. Nur dann können sich persönliche Fähigkeiten in einem sicheren Raum entwickeln. Letztlich beeinflusst die Zeit die Beziehung und die Mentor:innen müssen sich an die Bedürfnisse der Mentees anpassen.

## **4.**

### **GEGENSEITIGKEIT**

Die Einzigartigkeit des Mentoring liegt in der gegenseitigen Bereicherung zwischen den Mentor:innen und den Mentees auf der Grundlage einer starken Fähigkeit zum Zuhören und zum Austausch.

## **5.**

### **JUGENDZENTRIERTER ANSATZ / INDIVIDUALISIERUNG**

Die Präferenzen und Anforderungen der Mentees bilden die Grundlage des entwicklungs- und jugendzentrierten Ansatzes, der bei der Erreichung der Ziele hilft, die durch das Mentoring angegangen werden sollen.

Die Zusammenarbeit zwischen Mentees und Mentor:innen ist ein wesentlicher Bestandteil des Mentoring.

Mentoringprogramme haben viele Vorteile, die in unserer Gesellschaft immer wichtiger werden. Sie umfassen spezifische, gezielte Schulungen und Aktivitäten, die darauf abzielen, die Bildungsherausforderungen zu bewältigen, mit denen alle konfrontiert sind. Die größte Wirkung dürften Mentoring-Programme jedoch auf junge Menschen haben, die in hohem Maße benachteiligt sind. Folgende gesellschaftliche Entwicklungen haben den Bedarf von Mentor:innen erhöht:

- Die traditionelle Familie hat sich in den letzten Jahren verändert. Alleinerziehende Haushalte, längere Arbeitszeiten oder längere Pendelzeiten der Eltern wirken sich auf Kinder und Jugendliche aus. Dies kann dazu führen, dass familiäre Interaktionen und Gespräche abnehmen oder die Möglichkeiten zum Austausch von Standpunkten zu Hause eingeschränkt werden.
- Minderjährige machen Veränderungen in der sozialen Interaktion durch, wie z. B. die zunehmende Nutzung von Medien oder die Veränderung familiärer Situationen. Dies kann zu ernsthaften Schwierigkeiten bei zwischenmenschlicher Kommunikation führen.
- Viele Minderjährige fühlen sich unsicher, orientierungslos und einsam in einer sich schnell verändernden Welt. Dies kann zu einem geringen Selbstwertgefühl, geringer Selbstwirksamkeit und einer Tendenz zu Depression und Isolation führen.

Mentoring kann helfen, indem es Unterstützung, aktives Zuhören und Vorschläge auch außerhalb von Familie und Schule bietet.

## **SOFT SKILLS VON MENTOR:INNEN**



# KÖNNTEST DU EIN:E GUTE:R MENTOR:IN SEIN? FINDE ES HERAUS!

Bist du:

- vertrauensvoll und respektvoll in zwischenmenschlichen Beziehungen?
- geduldig und in der Lage, auf Ergebnisse und die Entwicklung von Fähigkeiten zu warten?
- gut im Zuhören, um auch etwaige versteckte Facetten deines Mentees zu entdecken?
- in der Lage Fehler nicht zu verurteilen, auch wenn du den Mentee darauf hinweisen wirst?
- empathisch und in der Lage sowohl Kummer als auch Glück deines Mentees auszuhalten?
- proaktiv und in der Lage Schwierigkeiten zu vermeiden und Probleme zu lösen?
- in der Lage, die Interessen und Fähigkeiten deines Mentees zu fördern?
- in der Lage, freundschaftlich und emotional verbunden zu sein, aber dennoch eine gesunde Grenze zwischen Begleitung und Freundschaft zu wahren?

Wenn du an Erlebnisse und Erfahrungen deines Lebens zurückdenkst, gab es da Situationen, in denen du in der Rolle eines Mentors / einer Mentorin oder eines Mentees warst? War es eine positive Erfahrung?

## INTERVIEWS

Wir haben einige Interviews mit einer breiten Zielgruppe von Personen aus den vier Partnerländern Deutschland, Österreich, der Tschechischen Republik und Italien durchgeführt, die mit jungen Menschen arbeiten. Ziel war es unter anderem herauszufinden, warum sie in diesem Bereich arbeiten, aber auch bewährte Verfahren und gute Tipps zu finden, um Schwierigkeiten in der Jugendarbeit besser bewältigen zu können.

Überraschenderweise wussten die meisten der Befragten nicht, was Mentoring ist, obwohl sie Elemente davon für die Arbeit mit den Jugendlichen regelmäßig nutzten. Vor allem besondere unterstützende Beziehungen zu den Jugendlichen wurden oftmals aufgebaut.

Als wir die Merkmale des Mentoring definierten, stellten wir fest, dass alle Befragten sich des Konzepts und der Elemente des Mentorings bewusst waren. Einzig fehlte das Wissen, dass der von ihnen verwendete Ansatz einer besonderen, langfristigen, vertrauensvollen, unterstützenden, motivierenden und einfühlsamen Beziehung als Konzept definiert und anerkannt war.

Während der Projektlaufzeit wurden mehrere Interviews in den vier Partnerländern geführt. Die Auswertung zeigt, dass Elemente des Mentoring bei vielen Jugendbetreuer:innen bereits vorhanden sind. Einige der wichtigsten Aussagen aus den Interviews sind im Folgenden zusammengefasst:

**- Warum hast du dich für den Beruf des Jugendbetreuers / der Jugendbetreuerin entschieden?**

Die Befragten begannen mit jungen Menschen zu arbeiten, um sie zu befähigen, zu ihrer informellen Bildung beizutragen, sie zu unterstützen und dabei zu helfen, die Welt nach und nach positiv zu verändern.

**- Was ist die Motivation für die Arbeit mit jungen Menschen?**

Die Energie, die man bei der Arbeit mit jungen Menschen empfängt, wurde von den meisten Befragten erwähnt. Dies hängt mit ihrer Motivation für die Arbeit mit jungen Menschen zusammen, die darin besteht, ihnen zu helfen, Fähigkeiten zu erlangen und sich besser zu fühlen, um ihren Platz in der Gesellschaft zu finden.

**- Wo liegen die Beschränkungen?**

Die Befragten berichteten über folgende Beschränkungen und Herausforderungen bei der Arbeit mit jungen Menschen:

- Smartphones und soziale Medien verringern persönliche Interaktionen
- Die ständige Notwendigkeit für die Jugendbetreuer:innen, Inhalte zu erneuern
- Das unerwartete Scheitern einer mittelfristigen Beziehung
- Das Risiko, ein unausgewogenes Verhältnis zu haben (Überlegenheit)
- Der schwierige Prozess der Vertrauensbildung
- Der Mangel an Zeit oder Mitteln

Die meisten dieser Probleme lassen sich lösen, indem man die gemachten (Arbeits-)Erfahrungen mit jungen Menschen ständig reflektiert und dabei positiv, aufgeschlossen und einfühlsam bleibt.

**- Was sind die Stärken junger Menschen?**

Die beiden wichtigsten Stärken junger Menschen, die von den Interviewten herausgestellt wurden, sind: Träume und Flexibilität.

**- Was sind die Stärken von Jugendbetreuer:innen?**

Die Fähigkeiten, die Jugendbetreuer:innen an sich selbst bemerkt haben, sind: Einfühlungsvermögen, Geduld, Anpassungsfähigkeit, Zuhörfähigkeit, Neugierde, Teamarbeit und Kreativität.

Menschen, die mit dem Mentoring-Ansatz und seinem Potenzial noch nicht vertraut sind, wünschen sich einen praktischen, leicht verständlichen Leitfaden, der als grundlegende Inspirationsquelle dienen kann und zusätzlich Beispiele für bewährte Verfahren sowie neue Instrumente für die Arbeit mit jungen Menschen enthält.

Wir hoffen, dass dieser Leitfaden und die von uns erstellte Website sich als hilfreich erweist und mehr Menschen dazu motiviert, auf positive und effiziente Weise mit jungen Menschen zu arbeiten.



# KAPITEL



# SCHLUSSFOLGERUNGEN AUS PROBLEMLÖSUNGEN UND GEWONNENEN ERKENNTNISSEN

Die Arbeit mit der genannten Zielgruppe ist für uns alle eine Herausforderung. Mit unseren Frustrationsmomenten sind wir jedoch nicht allein. Wir alle stoßen von Zeit zu Zeit an unsere Grenzen. Dementsprechend verfügen wir alle über Mittel und Werkzeuge, um den Herausforderungen auf konstruktive Weise zu begegnen. Im Folgenden werden wir verschiedene Methoden und Praktiken sowie die Lektionen, die wir gelernt haben, auflisten und erläutern, damit wir alle davon profitieren können. Wissen und Erfahrungen zu teilen, reduziert Frustrationsmomente und stärkt uns alle in unserer täglichen Arbeit.

## STÄRKUNG DER STÄRKEN:

“

Ich versuche das Potenzial, das ich in allen Teilnehmer:innen sehe, zu fördern und zu stärken. Ich mache keinen Unterschied zwischen Menschen.

“

Eigene Stärken und Stärken der jungen Menschen:

- Achtsam mit sich selbst, den Mitmenschen und der Natur umgehen
- Auf die Anforderungen der Gesellschaft vorbereitet sein
- Gewaltfreie Zusammenarbeit
- Rücksichtnahme und Einfühlungsvermögen
- Stärkung der Stärken
- Zusammenhalt und Fähigkeit zur Teamarbeit
- Entwicklung eines positiven Selbstkonzepts
- Ressourcen entdecken und sich ihrer bewusst werden



## OFFENE FEHLERKULTUR:



**Kennenlernen, ausprobieren! Keine Angst haben, neue Dinge auszuprobieren! Fehler sind dazu da, um daraus zu lernen - nicht um sie zu vermeiden**



Fehler lassen sich nicht vermeiden. Wir alle machen Fehler. Wichtig ist, dass wir aus ihnen lernen und uns vor allem nicht durch die Angst vor Fehlern einschränken lassen. Ohne eigene oder fremde Fehler wäre es viel schwieriger, sich weiterzuentwickeln. Eine offene Fehlerkultur uns selbst, aber auch anderen gegenüber, ermutigt uns, mit Fehlern konstruktiv umzugehen und daraus so viel wie möglich zu lernen. Eine negative Fehlerkultur hingegen führt nicht dazu, dass Fehler vermieden, sondern dazu, dass Fehler verheimlicht werden und die Entwicklung eingeschränkt wird.

Zwanghafte Fehlervermeidung ist nur in einem begrenzten Rahmen möglich und sinnvoll. Wenn wir Fehler vermeiden wollen oder gar Angst haben, Fehler zu machen, bleiben wir in unserer Komfortzone und probieren keine neuen Methoden, Praktiken oder Ansätze aus. In der Arbeit mit der Zielgruppe ist es besonders wichtig, immer wieder neue Anreize zu schaffen und sich weiterzuentwickeln. Kurzum: Bleibt offen für Neues, traut euch, neue Ansätze auszuprobieren und gesteht euch und anderen Fehler zu.

## OFFENE KOMMUNIKATION:



**Ich versuche, mich auf mein gutes Gefühl zu verlassen und so offen wie möglich mit ihnen zu kommunizieren.**



Kommunikation ist der Schlüssel zu unserer Arbeit. Eine klare und offene Kommunikation lässt Missverständnisse und Konflikte gar nicht erst aufkommen. Fehlende oder mangelhafte Kommunikation kann Konflikte verursachen, die vermeidbar sind. An der eigenen Kommunikationsfähigkeit zu arbeiten, vereinfacht die tägliche Arbeit mit Menschen.

## **SPAß:**



**Deine Arbeit ist wichtig und schön.**

**Genieße sie!**



Trotz gelegentlicher Herausforderungen und Frustrationsmomente sollten wir uns immer vor Augen halten, wie schön unser Job und die Arbeit mit der Zielgruppe eigentlich ist. Verliere nie den Spaß an dem, was du tust. Mach deine Arbeit mit Freude und Leidenschaft, dann wird sich das auch auf die Zielgruppe übertragen.

Es gibt sicherlich einige positive Eigenschaften an deinem Beruf, weshalb du ihn gewählt hast. Sich diese ins Gedächtnis zu rufen, vor allem in schwierigen Momenten, kann dir dabei helfen, die schwierigen Phasen zu überwinden. Wenn die Frustration überwiegt und deine Motivation deshalb oder aus anderen Gründen nachgelassen hat, kannst du dich von Gleichgesinnten inspirieren lassen. Bei langanhaltender Frustration sollte jedoch gegebenenfalls über eine (berufliche) Veränderung nachgedacht werden, um sich selbst zu schützen.

## **RESPEKTVOLLE INTERAKTION:**



**Achte immer darauf, dass du jungen Menschen  
mit Respekt und auf Augenhöhe  
begegnest**



Ein respektvoller Umgang mit- und untereinander ist unerlässlich. Respekt hat viele Facetten. Es geht darum, andere wertzuschätzen, sie ernst zu nehmen und sie nicht nach ihren Fehlern zu beurteilen. Beachte, dass Respekt unterschiedlich wahrgenommen und interpretiert wird.

Die folgenden Schlüsselwörter können dir eine Orientierungshilfe bieten:

- Bleibe auf Augenhöhe mit den jungen Menschen
- Erkennen der Bedürfnisse und Wünsche der Teilnehmenden
- Vertrauen aufbauen
- Sie motivieren
- Sie zu schätzen wissen
- Lasse die Teilnehmenden mitmachen und eigene Ideen einbringen

## SELBSTFÜRSORGE:



**Achte auch auf dich selbst,  
und tu dir weiterhin  
etwas Gutes**



Selbstfürsorge bedeutet, sich um sich selbst zu kümmern. Es kann mit Egoismus verwechselt werden, aber das sind zwei sehr unterschiedliche Dinge. Selbstfürsorge bedeutet auch, Verantwortung für das eigene Wohlbefinden zu übernehmen, um für andere da zu sein. Dazu gehört, dass man sich Zeit nimmt, um herauszufinden, wer man ist, wie man funktioniert und was man braucht, um ausgeglichen und glücklich zu sein. Manchmal ist es notwendig, Schlussfolgerungen zu ziehen, Gepäck abzulegen und zu lernen, Grenzen zu setzen - eine Aufgabe, die nicht immer einfach ist.

Das Prinzip der Selbstfürsorge ist vergleichbar mit den Sauerstoffmasken in einem Flugzeug: Man setzt sie zuerst sich selbst auf, bevor man Kindern oder anderen Menschen damit hilft. Wenn man sich selbst vor den Bedürfnissen anderer vergisst, ist man nicht mehr in der Lage, für andere da zu sein. Deshalb sollte man sich immer mutig und ohne schlechtes Gewissen um sich selbst kümmern und das zum Wohle der anderen.

Um sich langfristig ausgeglichen und wohl zu fühlen, sollten wir uns in den folgenden 6 grundlegenden Dimensionen um uns selbst kümmern:

1. Körperliche Selbstfürsorge: Ernährung, Bewegung und Schlaf.
2. Soziale Selbstfürsorge: gesunde Beziehungen.
3. Geistige Selbstfürsorge: Neues lernen, die Kreativität fördern, den Geist schärfen.
4. Berufliche Selbstfürsorge: Sinn aus der Arbeit ziehen.
5. Spirituelle Selbstfürsorge: Selbsterkenntnis, Sinn und Bedeutung des eigenen Lebens.
6. Emotionale Selbstfürsorge: emotionale Erfahrungen zulassen und lernen, mit allen Emotionen umzugehen.

Dieser Leitfaden soll für das Konzept des Mentoring und seinen Vorteilen für die Arbeit mit der Zielgruppe der (marginalisierten) Jugendlichen sensibilisieren.

Der Leitfaden erhebt nicht den Anspruch, Mentorinnen und Mentoren auszubilden und erhebt daher auch nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Er dient als Orientierung und Beschreibung von Mentoring als mögliches Instrument der außerschulischen Jugendarbeit.



**LERNEN SIE  
DIE YO MEMO!  
PARTNERSCHAFT  
KENNEN**



## STARKMACHER E.V

*- Wir legen Wert auf einen respektvollen und stärkenorientierten Umgang, um das Potenzial junger Menschen zu entwickeln -*

Coblitzallee 8,  
68163. Mannheim  
Deutschland

[www.starkmacher.eu](http://www.starkmacher.eu)  
[info@starkmacher.eu](mailto:info@starkmacher.eu)



## PUNTOZERO SOCIETA COOPERATIVA

*- Wir fördern nationale und internationale Kulturprojekte, um die Gesellschaft durch Kunst und Kreativität aktiv zu unterstützen und zu erneuern -*

Via Liguria 275,  
33100. Udine Via  
Italien

[www.zeroidee.com](http://www.zeroidee.com)  
[info@cooperativapuntozero.it](mailto:info@cooperativapuntozero.it)



## PETRKLÍČ HELP, Z.S.

*- Wir unterstützen junge Menschen, indem wir ihnen Raum für die Verwirklichung ihrer eigenen Ideen und die Entwicklung ihrer Fähigkeiten bieten -*

Capkova 13/12,  
73701. Český Tesín  
Tschechische Republik

[www.petrklíčhelp.cz](http://www.petrklíčhelp.cz)  
[petrklíčhelp@gmail.com](mailto:petrklíčhelp@gmail.com)

**Y4UW**  
A U S T R I A

## JUGEND FÜR EINE GEEINTE WELT

*- Wir wollen junge Menschen und Jugendbetreuer:innen durch Kreativität und Erfahrungen in die Lage versetzen, lokale und globale Herausforderungen zu bewältigen -*

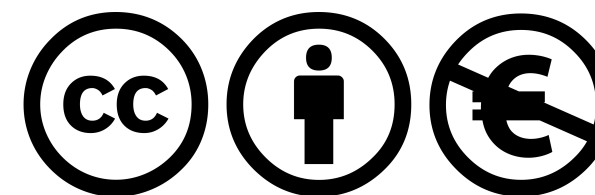
Johann Hörbiger Gasse 30  
01230. Vienna  
Österreich

[www.jugend-geeintewelt.at](http://www.jugend-geeintewelt.at)  
[verein@jugend-geeintewelt.at](mailto:verein@jugend-geeintewelt.at)

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Meinung der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Attribution 4.0 Internationale Lizenz.

YoMEMO! - 2023

©Starkmacher e.V  
©Puntozero Societa Cooperativa  
©Petrklíč help, z.s.  
©Jugend für eine geeinte Welt





# MENT TO BE

Hierbei handelt es sich um einen Leitfaden für ein Mentoring-Programm im Bereich der außerschulischen Jugendarbeit. Er ist das Ergebnis eines Arbeitsprozesses und des Erfahrungsaustauschs zwischen Jugendbetreuer:innen und Künstler:innen aus Deutschland, Österreich, der Tschechischen Republik und Italien.

Der Leitfaden sensibilisiert für das Konzept des Mentoring und dessen Nutzen für die Arbeit mit der Zielgruppe der (marginalisierten) Jugendlichen. Der Leitfaden erhebt nicht den Anspruch, Mentor:innen auszubilden und erhebt daher auch nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Er dient der Orientierung und Sensibilisierung für Mentoring als mögliches Instrument der außerschulischen Jugendarbeit.

Yo MEMO! - Youth Mentorship Moves Organisations ist ein Erasmus+ Projekt mit einem Partnerkonsortium bestehend aus vier Jugendorganisationen aus Deutschland, Italien, Österreich und der Tschechischen Republik. Im Rahmen der zweijährigen Zusammenarbeit hat das Konsortium zwei Projektergebnisse entwickelt, die sich an Fachkräfte und Organisationen der Jugendarbeit richten, um ihr Portfolio für die Arbeit mit der Zielgruppe zu erweitern.

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

