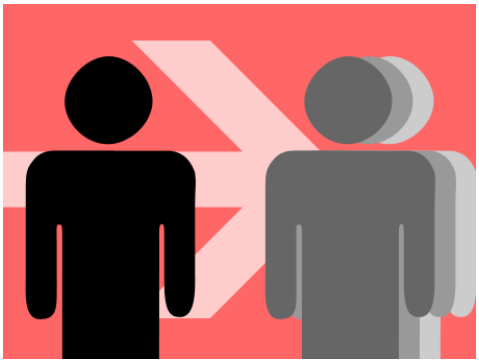
Mentoring



Mentoring in seiner ursprünglichen Form, wie sie von den Griechen praktiziert wurde, hat nichts mit dem christlichen Glauben zu tun. Da sich die Bedeutung des Wortes aber geändert hat (Jüngerschaft wäre treffender), wird das Wort in diesem Artikel in seinem neuen Sinn (erweitertes Coaching) verwendet.

Das Prinzip von Mentoring ist das Prinzip der Multiplikation. Paulus beschreibt genau diese Multiplikation seinem Mentoranden Timotheus und beauftragt ihn:

„Gib die Botschaft, die du von mir gehört hast und deren Wahrheit dir von vielen Zeugen bestätigt wurde, an vertrauenswürdige und zuverlässige Menschen weiter, die ebenfalls fähig sind, andere zu lehren.“ (1. Tim. 2.4).

Einführung

Wie ein Lehrmeister seinem Lehrling ein Handwerk beibringt, so braucht jeder Leiter, jeder Christ andere Menschen, die ihm fachlich oder geistlich voraus sind und ihn begleiten und fördern.

Beim Mentoring im Team geht es um die dienende und bereitwillige Haltung, in eine andere Person zu investieren und für sie da zu sein.

Die Aufgabe des Mentors

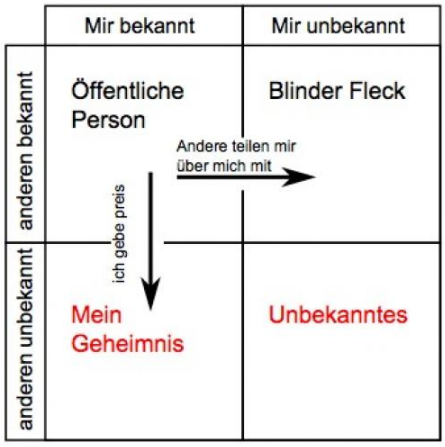
Die Aufgabe des Mentors ist, den Leiter sehr ehrlich und in Liebe auf seine Defizite anzusprechen, ihn aber auch zu ermutigen und seine Stärken zu fördern. Das Johari-Fenster[1] zeigt, dass ein Mentor seinen Mentoranden auf Dinge aufmerksam machen kann, die ihm gar nicht bewusst sind.

Sensible Bereiche für einen Leiter sind:

- Ehrlichkeit, Echtheit
- Loyalität gegenüber der Leitung
- Korrekturfähigkeit durch Gottes Wort

Persönlichkeitsbildung, geistliche Reifung und biblisches Wissen gehen Hand in Hand. Ein guter Mentor hilft seinem Mentoranden, diese Bereiche in seinem Leben zu ergänzen.

Das Johari-Fenster



Arten des Mentoring

Aufwärtsmentoring

Jeder Leiter braucht Aufwärtsmentoring zu Personen, die ihm vorangegangen sind, die Anleitung geben und Perspektiven vermitteln können. Jemand übernimmt neu das Amt eines Leiters, Hauptleiters, Regionalleiters... Er trifft sich regelmässig mit einem anderen erfahrenen Leiter, Hauptleiter... und bittet ihn um Rat und Anleitung. Das Bedürfnis nach solchen Beziehungen ist am Anfang und in der Mitte der persönlichen und der Leiterschaftsentwicklung offensichtlich, sie sind aber während des ganzen Lebens notwendig. Es ist gut, ein Leben lang die Haltung eines Lernenden einzunehmen und fortzufahren, in Zeiten von Entscheidungen oder Übergängen einen Mentor zu suchen. Nützlich sind solche Beziehungen auch für periodische geistliche Checkups. Der „Aufwärtsmentor“ ist besorgt um Perspektive und Verantwortlichkeit und hilft, Umsetzungsschritte zu planen und durchzuziehen.

Abwärtsmentoring

Ein erfahrener Leiter und Christ nimmt einen jüngeren ins Schlepptau, entwickelt mit ihm zusammen schlummernde Begabungen, klärt lehrmässige und ethische Fragen und vereinbart erreichbare Zeile. Es ist unser Auftrag, andere zu Jüngern zu machen (Mt. 28,19; 2.Tim 2,2).

Jedem verantwortungsbewussten Leiter sind diejenigen ein Anliegen, die nach ihm kommen, egal wie alt sie sind. Nachwuchsförderung gehört zu den wichtigsten Mitteln, der nächsten Generation zu helfen, ihre Kapazität, ihre Hingabe und ihre Werte voll zu entwickeln, um Gott effektiv und treu dienen zu können.

Alles was man gelernt hat, sollte man direkt an einen anderen weitergeben – so ist der Weiterfluss gesichert. So ein Weitergeben hilft und bereichert auch bei der eigenen Entwicklung.

Konkret bewirken jüngere Leiter folgendes:

- Sie fordern unser Denken durch ihre Ideen und Ansichten heraus
- Sie testen unsere Flexibilität
- Sie stellen uns in eine besondere Art von Verantwortlichkeit, indem sie unsere Festigkeit und Integrität auf die Probe stellen

- Sie fördern Idealvorstellungen in uns. Junge Menschen sind in der Regel erfrischend idealistisch und fordern uns heraus, zu gewissen Idealen zurückzukehren.

Co-Mentoring

Beziehungen zu gleichaltrigen Kollegen bilden die wichtige horizontale Dimension unseres Beziehungs-Modells. Solche organisations- oder gruppenexterne Beziehungen helfen, den Blick über den Zaun nicht zu verlieren und geben zudem wertvolle Impulse.

Zwei Freunde pflegen eine geistliche Zweierschaft. Vier Männer oder Frauen treffen sich regelmässig zum verbindlichen Austausch über ihr geistliches Leben. Sie ermutigen einander und beten füreinander. Im Leitungsteam wird in einem verbindlichen, überschaubaren Rahmen offen über Lebens- und Glaubensfragen gesprochen.

Beachtenswertes

- Jede dieser Beziehungen muss in einer gewissen Regelmässigkeit gepflegt werden: Die Beziehungen der vertikalen Ebene in Abständen von ein bis drei Monaten, diejenigen der horizontalen Ebene wöchentlich bis monatlich.
- Der Inhalt der Meetings ist entscheidend. Wenn man sich weiterentwickeln möchte, sollte man darauf achten, dass über folgende Punkte gesprochen wird. Entwicklung
  - in der Jüngerschaft,
  - fachliche Leistung,
  - Fachwissen,
  - Persönliches.
- Diese Themen sollten unter folgenden Aspekten besprochen werden:
  - Was war in der zurückliegenden Zeit ermutigend und gut?
  - Was war nicht gut, entmutigend?
  - Was willst du verändern?
  - Woran arbeitest du?
  - Wie kannst du das im Alltag umsetzen?

Hilfen zur Umsetzung

- Fülle das Beziehungsdiagramm mit den Namen derjenigen Personen aus, die du in deinem Leben hast.

- Mache dir Gedanken zu jeder Beziehung, die du oben aufgeschrieben hast und überlege, welche Bereicherung du dadurch erfährst und wie intensiv die Beziehung ist.
- Falls du offene Stellen feststellst, ermutigen wir dich, Personen zu suchen, die sie ausfüllen können. Überlege dir auch, ob du irgendeine Art der oben aufgeführten Beziehungsebenen intensivieren solltest. Wenn ja, veranlasse es!
- Überlege dir, für wen du Mentor sein und Verantwortung übernehmen könntest. Sprich Personen daraufhin an.

Es lohnt sich, den Mut aufzubringen und Menschen anzusprechen, ob sie zu einer solchen Beziehung bereit sind!

Mentoring Beziehung

Eine Mentoring Beziehung eingehen, beginnt mit einer Anfrage. In der Beziehung wächst das Vertrauen. Schon vor der Anfrage sollte also klar sein, dass ein grundsätzliches Vertrauen vorhanden ist. Dieses muss sich dann in der Mentoring Beziehung beweisen.

Schriftliche Vereinbarung

Eine schriftliche Vereinbarung sollte eine Beziehung offiziell machen:

- Ziel und Schwerpunkt der Beziehung
- Regelmässigkeit der Treffen
- Vertraulichkeit der mitgeteilten persönlichen Informationen
- Vorgesehener Zeitraum der Beziehung

Voraussetzungen für den Mentor

- Zeit!!!
- Liebe zum Mentoranden
- Verantwortungsbewusstsein (für eigene Ratschläge)
- Vergebungsbereitschaft
- Gefestigte Persönlichkeit
- Bibelkenntnis
- Ehrlichkeit und geistlicher Lebensstil
- Freude am Weitergeben
- Fähigkeit zur Ermutigung

Voraussetzungen für den Mentoranden

- Zeit!!!
- Initiative
- Lern- und Veränderungsbereitschaft
- Vorstellung vom Ziel
- Bereitschaft zu prüfen (Sehnsucht nach biblischer Wahrheit)
- Eigenverantwortung

Beziehung leben

- Regelmässige Treffen (alle 2-3 Wochen)
- Nicht länger als 1,5 Stunden
- Nur eine verbindliche Beziehung führt zum Ziel
- Ehrlich währt am längsten
- Die Richtung kann jederzeit ändern – aber in klarer gegenseitiger Absprache

Beziehung beenden

Der Abschluss erfolgt

- sobald die vereinbarte Zeitdauer abgelaufen ist.
- sobald das Ziel erreicht ist.
- wenn die Weiterarbeit aus der Sicht einer der beiden Beteiligten keine Aussicht auf Wirkung mehr hat.

Auch das Beenden einer Beziehung sollte offen angesprochen werden. Ein abschliessendes Gespräch ermöglicht, einander im Frieden ziehen zu lassen.

Quellenangaben

- Titelbild: Ramun Badertscher, www.ramunbadertscher.ch
- [1] http://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Datei:Johari.svg&filetimestamp=20100222170229
- [2] Stanley, Paul D., Clinton, J. Robert, Mentoring, Wir brauchen geistliche Väter und Mütter, S.138