

# FORUM ETHIK

IMPULSE ZUR ORIENTIERUNG

TEXTE ZUR DISKUSSION

## Wertvolle Wegbegleiter

Mentoring in der Jugendarbeit

Johanna Bockstaller

Mentoring ist populär, nicht nur im christlichen Kontext, sondern auch in der Wirtschaft, in Studiengängen und bei Berufseinsteigern. Aber was genau ist Mentoring und was macht eine Mentoringbeziehung konkret aus? Worin unterscheiden sich Mentoringbeziehungen im biblischen bzw. christlichen Sinn vom Mentoring in nichtchristlichen Kontexten? Was muss ich mitbringen und was darf ich mir von einer Mentoringbeziehung versprechen? Diesen und ähnlichen Fragen möchte dieser Newsletter nachgehen.

Zunächst beleuchten wir das Konzept von Mentoring von dessen Grundprinzipien her. Wir werfen dann einen Blick auf Mentoringbeziehungen, wie sie sich in der Bibel finden. Dabei soll deutlich werden, warum das Thema auch heute noch Relevanz für Privatleben, Beruf, aber auch in der Nachfolge und im Gemeindekontext hat. Am Schluss stehen praktische Anregungen, Tipps und Tools, die helfen und inspirieren sollen, Mentoring selbst auszuprobieren - ob als Mentee oder Mentor. Als Bibelübersetzung wird standardmäßig die Elberfelder Übersetzung verwendet, sofern nicht anders gekennzeichnet.

## 1. Das Konzept verstehen: Was ist Mentoring?

### 1.1 Die Mentoringbeziehung: Leben und Lernen im Prozess

Mentoring ist ein Begriff, der breit und in unterschiedlichen Kontexten verwendet wird. Grundsätzlich bezeichnet Mentoring „eine zeitlich stabile Beziehung zwischen einem/einer [...] erfahrenen Mentor/in und de[m] weniger [...] erfahrenen Mentee. Sie ist durch gegenseitiges Vertrauen und Wohlwollen geprägt, ihr Ziel ist die Förderung des Lernens und der Entwicklung sowie das Vorankommen des/der Mentees.“<sup>1</sup>

Individuelle Förderung, Orientierungshilfe und Begleitung in verschiedensten Lernprozessen stehen also im Vordergrund. Wichtiger als die herkömmliche Wissensvermittlung ist das persönliche und professionelle Wachstum. Es ist sozusagen ein ganzheitliches Lehr- und Lernsystem. Schon in der Antike findet das Mentoring-Konzept Anklang, als Odysseus seinen Sohn zu „Mentor“ schickt, der ihn auf seinem Weg als Thronvertheidiger unterweisen und ihm beistehen soll.<sup>2</sup>

Die Rollen, die ein Mentor einnehmen kann, sind vielschichtig. Zum einen ist er Vorbild und Förderer, er nimmt aber auch die Rolle als Lehrer, Coach, Supervisor oder Freund ein. Zum anderen kann er im religiösen Bereich auch zum geistlichen Vater bzw. zur Mutter, zum Gebetspartner oder Seelsorger werden. All dies gehört zum Mentoring, doch müssen nicht alle diese Ebenen gleichzeitig vorhanden sein.<sup>3</sup> Möglich ist auch, dass sich die Schwerpunkte während des Lernprozesses verschieben.

Die wichtigste Grundlage für eine gelingende Mentoringbeziehung ist das gegenseitige Vertrauen, das gerade zu Beginn erst noch wachsen muss. Durch Gespräche, aber auch durch gemeinsame Unternehmungen kann diese Verbindung aufgebaut und gestärkt werden. Außerdem werden Erwartungen abgesteckt und kommuniziert. Das hilft, um falschen Erwartungsdruck zu vermeiden, unter dem sowohl der Mentor, als auch der Mentee stehen könnten. Mentoring bedeutet aktive Arbeit an sich selbst und mit dem anderen, es verlangt damit beiden Seiten eine gewisse Lern- und Wachstumsbereitschaft ab.

Rat- oder Vorschläge sollen eigenverantwortlich reflektiert werden, denn der Mentee legt die Verantwortung für sein Leben nicht in die Hände des Mentors. Er soll den Mentor als Begleiter verstehen. Dieser soll ihn befähigen damit umzugehen, dass sich nicht jeder Lebensschritt so einfach oder gar erfolgreich umsetzen lässt wie zunächst gedacht. Dieser Prozess soll von beiden gemeinsam im Wissen um die jeweilige Verantwortung gestaltet werden. Dabei können beispielsweise konkrete Schritte und Ziele geplant und auf Papier festgehalten werden, sodass sich sowohl Mentee als auch Mentor daran orientieren können. Dabei können ebenfalls Verantwortungsbereiche festgestellt und aufgeteilt werden.

Es gibt also keine direkten „Voraussetzungen“ oder Vorausbildungen, die man zuvor abgeschlossen haben muss, um Mentor zu werden. Man sollte aber ein Herz sowohl für die Sache als auch für den Menschen haben und selbst schon gute Lebensentscheidungen vorweisen können.<sup>4</sup> Um Mentee zu werden, braucht man vor allem die Offenheit dafür, gemeinsam mit dem Mentor an seinem Charakter oder seinen Kompetenzen zu arbeiten. Mentoring geht über

<sup>1</sup> Ziegler, A. / Stöger, H. / Schminke, D., Mentoring. Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen. Lengerich: Papst Science Publishers, 2009, S.11.

<sup>2</sup> Rotering-Steinberg, S., Evaluationsstudien zum Mentoring in: Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2007, S.25.

<sup>3</sup> Faix, Tobias / Wiedekind, Anke: Mentoring- Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn: AUSAAT, 2014, S.27.

<sup>4</sup> vgl. Faix/Wiedekind 2014

Altersvorgaben hinaus und bietet damit einen Raum für jeden, der in ihn eintreten möchte.

## 1.2 Lebensorientierung und Empowerment

Nachdem wir gesehen haben, worum es im Mentoring grundsätzlich geht, soll nun ein kurzer Ausblick auf zwei wichtige Handlungsansätze aus der Sozialen Arbeit gegeben werden: die Lebensweltorientierung und das Empowerment. Sie geben wichtige Hinweise für die Grundhaltung eines Ratgebers und Begleiters.

*Lebensweltorientierung: Verstehen, wie der andere tickt*

Lebensweltorientierung ist ein Konzept der sozialen Arbeit, das den Menschen in seinem direkten Lebensumfeld und in seiner Abhängigkeit dazu sieht. Der Mentor versucht, möglichst urteilsfrei das Umfeld und die Beziehungen seines Mentees zu betrachten um zu verstehen, woher Verhaltensweisen, Ansichten und Entscheidungen kommen<sup>5</sup>. Dies hilft dabei, die Ressourcen des Mentees freizusetzen und ihn auf seinem Weg zu unterstützen.

Um seine Persönlichkeit gesund entwickeln zu können braucht es Respekt und Ehrlichkeit<sup>6</sup>. Der Mentor begegnet seinem Schützling also mit Achtung und Aufrichtigkeit. Er ist darum bemüht, den Erzählungen und Gedankengängen verständnisvoll und mitfühlend zu folgen. Mitfühlen, bedeutet jedoch nicht, mitleidig zu sein, sondern sich in die Situation mit dem Ziel hinein zu fühlen, Emotionen und Entscheidungen des anderen nachvollziehen zu können.

Das stetige Nach- und Hinterfragen während des Gespräches und das bewusste Zuhören helfen dabei, Empfindungen, Beispiele und Situationen besser zu begreifen<sup>7</sup>. Die Lebensweltorientierung sucht dabei stetig nach Potenzialen und Ressourcen im direkten Umfeld des Ratsuchenden. Sie will dabei nicht

entmündigen, sondern in der Wahrung der Entscheidungsfreiheit von Gestaltung und Entscheidung unterstützen. Diese Grundhaltung ist nicht nur bei der Lebensweltorientierung elementar, sondern ist im Mentoringprozess auch der Schlüssel für eine erfolgreiche Beziehungsgestaltung. Zum Problem wird dieser Ansatz jedoch, wenn er allein darauf abzielt, den anderen in seinen Entscheidungen (besser) zu verstehen und zu bestärken, ohne zu berücksichtigen, dass jeder Mensch immer schon in Beziehungen (z.B. als [Ehe-]Partner, Vater, Mutter, Kind, Arbeitskollege oder Freund) eingebunden ist. Von den daraus erwachsenden Verbindlichkeiten, Aufgaben und Rollen kann ein Mensch in seinen Entscheidungen nicht absehen, sie können daher auch dem Mentor nicht gleichgültig sein.

*Empowerment: das Verstärken der Selbstbestimmungskraft*

Das Empowerment baut auf die Lebensweltorientierung auf: Dieser Begriff bedeutet, sich gemeinsam auf die Stärken und Ressourcen des Ratsuchenden zu fokussieren und diese bewusztzumachen, sodass sie zugänglich und verwendbar werden. Es geht also um das Zugehören von Autonomie und Selbstbestimmung. Dabei spielen Ermutigung und Bestärkung eine elementare Rolle. Der Mentee wird also in herausfordernden Situationen so unterstützt, dass er selbst überzeugende Lösungen finden und selbstständige Schritte gehen kann<sup>8</sup>.

Die Erfahrung, dass Entscheidungen und Krisen nicht vom Mentor abgenommen werden, sondern stattdessen von ihm Ermutigung und Unterstützung zu erfahren, hat einen enorm positiven Effekt auf die Selbstwirksamkeit und das Selbstvertrauen des Mentees. Er erfährt Akzeptanz und Respekt, lernt seine Ressourcen zu entdecken und zu nutzen sowie damit Herausforderungen selbstständig und befähigt gegenüberzutreten.

<sup>5</sup> Otto, Hans-Uwe / Thiersch, Hans, Handbuch Soziale Arbeit: Art. Lebensweltorientierung. München: Ernst Reinhardt Verlag, 2015, S.934.

<sup>6</sup> Röckelein, Dr. Christoph / Welge, Katrin, Haltung im Coaching: Coaching Magazin Ausgabe 2/2010. Osnabrück: Rauen, 2010.

<sup>7</sup> Faix, Tobias, Mentoring. Neukirchen-Vluyn: AUSAAT Verlag, 2000.

<sup>8</sup> Herringer, Norbert, Empowerment in der Sozialen Arbeit. Hrsg. Stuttgart: Kohlhammer, 2006, S.7.



Der Mentor traut dem Mentee also zu, sein Leben, seine Anliegen und Probleme selbstständig zu bewältigen. Er sieht das gottgegebene Potenzial, welches in dem Mentee steckt<sup>9</sup> und unterstützt ihn auf der Suche nach Ressourcen, die ihm helfen können. Diese Ressourcen sind dabei vielfältig definierbar.

Es gibt personale Ressourcen, wie Charaktereigenschaften, mentale und körperliche Belastungsfähigkeit oder Beziehungsfähigkeit. Dazu kommen soziale Ressourcen wie Familie, Freunde, Nachbarschaft, aber auch ökonomische wie ökologische Ressourcen wie Arbeit, Einkommen, sozialer Status, Arbeitsplatz- und Wohnqualität, aber auch professionelle Ressourcen, wie die Fähigkeit, sich Informationen und Hilfe zugänglich zu machen und diese in Anspruch zu nehmen.<sup>10</sup>

Ressourcen helfen, das Leben und die verschiedenen Situationen und Prozesse zu bewältigen. Sie fördern die psychische Tragkraft (Resilienz). Auf dem Weg, den Mentee in seiner Selbstständigkeit und Selbstwirksamkeit zu fördern, bilden sie Resilienzfaktoren und positive Erfahrungen, auf die er sein ganzes Leben zurückgreifen kann. Damit bleibt der Mensch handlungsfähig und kann sich immer wieder neu orientieren in einer Welt, die immer komplexer wird.<sup>11</sup>

Im christlichen Kontext kann dieser Ansatz eine Hilfe sein, wenn anerkannt wird, dass Ressourcen nie etwas Neutrales sind, sondern dass die Potenziale und Fähigkeiten, die ein Mensch in sich entdeckt, von diesem in guter oder auch in destruktiver Weise eingesetzt werden können. Wie wir später noch sehen werden, geht es beim Mentoring im christlichen Verständnis daher auch nicht einfach darum, ein selbstbestimmter Mensch zu werden, sondern der Beziehung zu Gott im eigenen Leben auf persönliche Weise Gestalt zu geben.

## 2. Einzel- und Gruppenmentoring

Da Mentoring ein so individuell gestaltbares Konzept ist, ist es für jeden geeignet, der in seinem Leben weiterkommen will. Es bietet Raum für sehr persönliche Anliegen, birgt aber auch einen riesigen Schatz für die Begleitung von praktischen Aufgaben, die im Studium, Beruf oder auch in der Gemeinde bewältigt werden sollen.

Ein Jugendleiter kann beispielsweise einen Mentee haben und diesen praktisch anleiten, was Gesprächsführung, Gruppenstundenvorbereitung oder auch Lobpreisleitung angeht. Es ist jedoch genauso gut möglich, dass ein Jugendleiter für sein gesamtes Team zum Mentor wird, es coacht, begleitet und ihm in diesem Gruppensetting zusätzlich Raum verschafft, sich gegenseitig in der Gruppe zu bestärken.

Gelingendes Mentoring ist daher nicht abhängig davon, ob es in einer Zweierkonstellation oder in einer Gruppe erfolgt. In manchen Situationen bietet es sich durchaus an, auch in Gruppen einen Mentoringprozess zu etablieren und damit über das eins-zu-eins-Mentoring hinauszugehen.

## 3. Grenzen des Mentoring

Neben den vielen positiven Aspekten gibt es jedoch auch Gefahren, die in dieser Fördermethode lauern können. Mentoring ist beispielsweise nicht dafür bestimmt, alle Lösungen und Antworten parat zu haben. Es ist kein Allheilmittel.<sup>12</sup> Das ist einerseits befreiend, kann andererseits aber auch zu Frustration und Enttäuschung führen. In diesem Zusammenhang zählt Faix einige weitere Aspekte auf, die einen Mentoringprozess einschränken oder gar schädigen können.

<sup>9</sup> Thompson, Dean K. / Murchison, D. Cameron, Mentoring. Biblical, Theological and Practical Perspectives. Grand Rapids: Eerdmans, 2018.

<sup>10</sup> vgl. Herringer, S.88-92

<sup>11</sup> Heller, Prof. Jutta, Resilienz: 7 Schlüssel für mehr innere Stärke. München: GU Verlag, 2013

<sup>12</sup> vgl. Faix, S.19

Zuerst können sich *Vorbehalte und Vorurteile* negativ auf die Beziehung auswirken, die oft unbewusst auf die Person selbst, deren Gedanken, Gefühle oder Bedürfnisse bezogen sind. Der Mentee sollte stets *gefordert*, aber nicht fremdbestimmt oder eingeschränkt werden. Über *Erwartungen* sollte offen gesprochen werden, sodass weder unnötige Überforderung noch Enttäuschung Raum finden. Die Zeit- und Rahmenbedingungen sollten sich nach den Bedürfnissen beider richten, *ohne Zentrierung* auf die eine oder andere Person.

Nun kann es geschehen, dass durch die Differenz in Erfahrung und Alter der subtile oder bewusste *Anspruch* aufkommt, dass man als Mentor alles besser wisse, was die Entwicklung des Mentees jedoch einschränken kann. *Eitelkeit* des Mentors kann dazu führen, dass der Mentee nur noch als Repräsentant der (erfolgreichen) Arbeit des Mentors gesehen wird, statt als gleichwertiges Gegenüber. Auch eine exzessive *Dauer* der Mentoringbeziehung kann zu Stagnation der Entwicklung und damit zu unnötiger Frustration führen.<sup>13</sup>

#### *Die Frage nach der Macht*

Ziel ist es, eine Beziehung auf Augenhöhe zu führen, die befähigt und fördert. Trotzdem kann es zu Macht- und damit Positionsgefällen kommen. Das ist nicht per se schlecht, sollte aber offen kommuniziert werden. Werden die tatsächlich wirksamen Machtdynamiken nicht bewusst gehalten, kann es schnell zu Machtmissbrauch kommen<sup>14</sup>. Je freier und transparenter die Kommunikation und Beziehung gestaltet wird, desto weniger Gefahr besteht für emotionale oder religiöse Übergriffe.<sup>15</sup>

Die Verantwortung für sich selbst und für den anderen sollte stets bewusst gemacht und angenommen werden. In einer Beratungsbezieh-

ung, in der von Anfang an ein Machtgefälle vorhanden ist, ist es umso wichtiger, sich bewusst zu sein, dass sie auf die Bedürfnisse der schwächeren Partei eingestellt sein muss. Deshalb ist es für den Mentor unabdingbar, stets die Dynamik, die eigenen Verhaltensweisen und Motive zu prüfen, um dem Mentee sowie sich selbst in der Arbeit treu und mit Freude dabei bleiben zu können.<sup>16</sup>

Beispiele für mögliche Risikofaktoren sind beispielsweise Abhängigkeit, unangemessene körperliche oder emotionale Nähe, vorschnelles Handeln oder Drängen in eine bestimmte Richtung oder auch der Bruch der Schweigepflicht.

#### *Geschlechterübergreifendes Mentoring*

Eine weitere sehr berechtigte Frage ist die, ob geschlechterübergreifendes Mentoring sinnvoll und auch angemessen ist. Erfahrungsberichten zufolge werden sowohl bewusst gleichgeschlechtliche wie auch gegenschlechtliche Coaches gesucht und gefunden.<sup>17</sup> Je nach Anliegen und Situation bietet es nicht nur eine andere Perspektive, sondern auch eine völlig andere Umgangsmöglichkeit. Grundvoraussetzung für ein gutes Mentoring ist zuallererst die Sympathie und die gleichwertige Beziehung, danach erst kommen Faktoren wie Professionalität, Beruf, Methodik oder Geschlecht. Dennoch ist die Frage der Geschlechterkonstellation nicht unwichtig, weil die menschliche Sexualität eine Triebkraft ist, die nicht ignoriert werden darf.

Weil eine Mentoringbeziehung fundamental auf Vertrauen angewiesen ist, kann der Kontext einer respektvollen und vertrauensvollen Umgangsweise miteinander in diesem speziellen Zusammenhang auch Spannungen hervorrufen.<sup>18</sup> Einer vertrauensvollen Nähe

<sup>13</sup> vgl. Faix/Wiedekind, S.19.

<sup>14</sup> Regouin, Willemine, Supervision. Hrsg. Wiesbaden: Ullstein, 1999, S.84f.

<sup>15</sup> Tempelmann, Inge, Geistlicher Missbrauch. Auswege aus frommer Gewalt. Witten: SCM R. Brockhaus, 2009, S.83f.

<sup>16</sup> Wrede, Britt, Machtmissbrauch im Coaching. Coaching Magazin. Ausgabe 3/2014. Osnabrück: Rauen, 2014.

<sup>17</sup> Vgl. Mennicken, Dorothee, Coach-Suche. Coaching Magazin. Ausgabe 4/2010. Osnabrück: Rauen, 2010.

<sup>18</sup> Kram, K. E., Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life. Lanham: University Press, 1988.

steht oft die Angst gegenüber, Grenzen zu verletzen. Diese Grenzen sind in gegengeschlechtlichen Beziehungen sehr eng zu ziehen. Die mögliche Doppeldeutigkeit von Treffen und Verhaltensweisen kann hier das Handlungsspektrum massiv einschränken, sowie zu Gerüchten außerhalb und zu Unsicherheiten innerhalb der Beziehung führen. Das gegenseitige Vertrauen wird damit stark eingeschränkt.<sup>19</sup> Die Thematik erfordert also viel Sensibilität.

Als Mentor sollte man sich dieser Spannung von Vertrautheit und möglicher Doppeldeutigkeit bewusst sein. Dies soll sowohl zum Schutz der eigenen Person als auch zum Schutz des Mentees geschehen.<sup>20</sup> Bei der Begleitung von Jugendlichen ist dieser Aspekt besonders relevant.<sup>21</sup> Sie sind durch ihre Suche nach einem Freund oder Partner bzw. ihrer Offenheit für Beziehungen besonders verletzlich und manipulierbar. In Anbetracht ihrer Sexualitätsentwicklung kann es schneller zu Doppeldeutigkeiten in der Beziehungsgestaltung kommen. Damit steigt auch die Gefahr, sowohl für den Jugendlichen, als auch für den Mentor, dass Missverständnisse oder auch Bindungsgefühle entstehen. Dadurch kann die Ebene der Mentorenbeziehung schnell verlassen werden, es kann zum Vertrauensbruch oder alternativ zu übergroßer Vorsicht führen, die das Verhältnis verkompliziert.

Insbesondere im Teenie- und Jugendalter ist daher von gegengeschlechtlichen eins-zu-eins-Mentoringbeziehungen abzuraten.

In anderen Alterskonstellationen kann es Situationen geben, wie beispielsweise die Begleitung bei Problemen mit einem gegengeschlechtlichen Kollegen, bei denen sich ein Mentee (auch) Rat von einer Person des an-

deren Geschlechtes einholt. Damit wird das Verhalten des Kollegen bzw. der Kollegin besser nachvollziehbar und es kann ein angemessenerer Umgang damit gefunden werden. Im Regelfall ist jedoch zu empfehlen, sich um einen Mentor des eigenen Geschlechts zu bemühen. Berichte über sexuelle Grenzüberschreitungen auch in seelsorglichen Kontexten bestätigen diesen Rat. Etwas anders sieht es in Gruppenkonstellationen aus. Hier ist das Risiko von Missverständnissen und Übergriffen geringer. Die Struktur bietet ein gesichertes Setting, unabhängig davon, ob mit Erwachsenen oder Jugendlichen gearbeitet wird.

#### 4. Die Begleitung Jugendlicher

Im Folgenden konzentrieren wir uns auf die Begleitung von jungen Menschen im Rahmen einer Mentoringbeziehung. „Der Jugendliche“ im Alter von 13-17 steht mitten in der Pubertät und durchlebt einen körperlichen und psychischen Entwicklungsprozess, der ihn vielfältig herausfordert. So muss er sich von den Eltern ablösen, sein Werte- und Normengerüst ausbilden und sein Leben nach diesen Vorstellungen gestalten. Jugendliche entwickeln neben ihrem Charakter auch ihre Zukunftspläne und bilden sich ihre eigenen Vorstellungen von Glaube, Politik und Sexualität.<sup>22</sup>

Junge Menschen sehen sich mit den unterschiedlichen Erwartungen von Schule, Familie und ihren gleichaltrigen Freunden konfrontiert und erleben die zunehmende Komplexität des Lebens. Gleichzeitig merken sie, wie viele Möglichkeiten der Lebensgestaltung es gibt und dass ihnen niemand die Entscheidung, wie sie ihr Leben führen sollen, abnimmt. Diese Verfügungsfreiheit führt oft zu einer Überforderung,

<sup>19</sup> Schneider, P.B., Längsschnittstudie zur Diagnostik von Mentoring – Unterstützung bei Führungsnachwuchskräften. Bonn: 2009, S.309.

<http://hss.ulb.uni-bonn.de/2009/1955/1955.pdf>

<sup>20</sup> ICF Richtlinien der Coachingfederation [[https://www.coachfederation.de/files/icf\\_ethische\\_standards\\_deutsch\\_2016\\_02.pdf](https://www.coachfederation.de/files/icf_ethische_standards_deutsch_2016_02.pdf)]

<sup>21</sup> Gemeindejugendwerk des Bundes Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden in Deutschland. Kodex für Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. [<https://www.gjw.de/fileadmin/gjw/media/dokumente/Verhaltenskodex.pdf>]

<sup>22</sup> Zelewski, Rainer, Praxisbuch Jugendarbeit: so wird's gemacht. Neuhausen: Hänssler, 1991, S.110f.



da viele Ansprüche (Schule, Familie, Freunde, eigene Lebensziele ...) <sup>23</sup> sich nicht ohne Weiteres vereinbaren lassen.

Ein Blick auf die Shell Jugendstudie zeigt, dass die Generation, die der „Generation Y“ folgt, sehr nach Selbstbestimmtheit strebt. Ein passender Buchstabe für diese engagierte, pragmatische Generation wurde noch nicht festgelegt. Sie unterscheidet sich von „Y“ in ihrem zunehmend pluralistischen Weltbild. Sie hinterfragt nicht mehr alle Möglichkeiten, sondern nutzt diese und bahnt sich damit resolut und flexibel einen Weg durch die berufliche, soziale und wirtschaftliche Optionenvielfalt. Sie sehnt sich vermehrt nach stabilen sozialen Netzwerken wie Freunden und Familie. Die eigenen Eltern werden wieder zu Vorbildern, gerade was die spätere Kindererziehung betrifft. Auch der Wunsch nach einem sicheren Arbeitsplatz und einer sinnvollen Aufgabe nimmt zu. Zugleich sind Jugendliche stark vom Internet und den sozialen Medien beeinflusst, mit denen sie sich viel beschäftigen. <sup>24</sup>

Es wird deutlich, dass in dieser Altersspanne der Bedarf an Orientierung und guten Vorbildern besonders hoch ist. Die Möglichkeiten sind endlos und der Wunsch nach Sicherheit und Sinnhaftigkeit im Leben sehr groß. Hier bietet sich eine besondere Chance für alle Generationen, voneinander zu lernen, sich gegenseitig zu inspirieren sowie Prozesse, Entwicklungen und Herausforderungen gemeinsam zu gestalten.

## 5. Der Mehrwert von Mentoring

Jeder Mensch orientiert sich in seiner Entwicklung sowohl bewusst als auch unbewusst an Vorbildern. Das bewusste Fragen nach Mentoring schafft zusätzliche Ressourcen, die sich positiv auf die persönliche Resilienz und das individuelle Wachstum auswirken und zudem

Bestärkung und Begleitung bieten. Nicht ohne Grund ist Mentoring durch sein ganzheitliches Lernsystem so effektiv und deshalb auch in Management, Universitäten, Ausbildung und Berufsleben weit verbreitet. Mentoring befähigt. Es bietet lebensnah Entscheidungshilfe, Beistand und Ermutigung. „Lernen sollte immer etwas mit Leben zu tun haben. Leben und Lernen [...] sind durch die „Klammer“ [der] subjektiven Interessen verbunden. Eine Trennung zwischen Leben und Lernen wird [...] als künstlich und unsinnig erlebt“ <sup>25</sup>. Diese Aussage setzt Mentoring ganz konkret in die Praxis um; Leben und Lernen wird miteinander verbunden. Für Mentee und Mentor gilt es also gemeinsam Beziehung und Leben zu gestalten, zu prägen und dabei selbst geprägt zu werden im Hinblick auf die persönliche und professionelle Entwicklung.

## 6. Biblisch-Theologische Impulse

Mentoring, wie es in säkularen Kontexten begegnet, konzentriert sich auf die Entwicklung von Körper und Seele (hier verstanden als Intellekt und Emotionalität), es geht im Kern um eine gelingende Beziehung zu anderen Menschen und zu sich selbst. Das christliche Mentoring schließt diese Beziehungsdimensionen ein, stellt die Begleitung jedoch in den Horizont der – idealerweise – Mentor und Mentee verbindenden Gottesbeziehung. Nach biblischem Verständnis ist der Mensch erst dann als Person wahrgenommen, wenn die Beziehung zu Gott in den Blick kommt und es Ziel der Mentoringbeziehung ist, alle Lebensfragen dem Licht auszusetzen, dass von Gottes Zuwendung zum Menschen in Jesus Christus und von seiner Gegenwart im Heiligen Geist auf diese Lebensfragen fällt.

Im Folgenden wollen wir uns einige Beziehungen zwischen biblischen Personen ansehen und an ihnen exemplarisch herausarbeiten, was in

<sup>23</sup> Jahnke, Michael / Depuhl, Patrick, Jugendarbeit Kreativ. Neukirchen-Vluyn: AUSAAT, 1995.

<sup>24</sup> Jugend 2015: 17. Shell Jugendstudie. Frankfurt: Fischer, 2015.

<sup>25</sup> Krawitz, Rudi, Pädagogik statt Therapie - Vom Sinn individualpädagogischen Sehens, Denkens und Handelns. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, 1997, S.286.

christlicher Perspektive für Mentoringbeziehungen grundlegend wichtig ist. Es geht dabei nicht darum, die Verhältnisse biblischer Zeiten einfach auf die Gegenwart zu übertragen, vielmehr soll am gelebten, biblisch bezeugten Beispiel gezeigt werden, welche Gestalt und welche Verheißungen Mentorenbeziehungen unter Christen haben.

### Naomi und Ruth

Diese beiden Frauen sind durch ihre Geschichte besonders eng verbunden. Nach dem Verlust ihres zweiten Sohnes zieht es Naomi wieder in ihre alte Heimat. Ihre Schwiegertochter Ruth verweigert sich der Aufforderung von Naomi, zurück zu ihrer eigenen Familie zu gehen (Ruth 1,16). Schließlich machen sich die beiden Frauen gemeinsam auf den Weg in Naomis alte Heimat. Dort berät Naomi Ruth in vielen Fragen über Alltag, Glauben und eine neue Eheschließung. Gleichzeitig versorgt Ruth ihre Schwiegermutter und ist ihr gleichfalls eine treue Weggefährtin und Stütze.<sup>26</sup> In der Beziehung zwischen den beiden Frauen zeigt sich eine Treue und Verbundenheit, wie sie auch beim Mentoring gegeben sein sollte. Auch in Schwierigkeiten bleiben beide beieinander und geben einander Halt. Seien auch Sie mutig, mit Ihrem Gegenüber in Beziehung zu bleiben, es stets zu begleiten und in dieser Treue eine besondere Verbundenheit zu erfahren. Vorbildlich ist Ruth auch in ihrer Beharrlichkeit. Gibt es in Ihrem Umfeld auch Menschen, die sich selbst schon längst aufgegeben haben, an denen Sie weiterhin ermutigend dranbleiben sollten?

Die Geschichte von Ruth und Naomi zeigt, dass eine vertrauensvolle Beziehung wachsen muss, damit Ratschläge angenommen werden können. Investieren Sie also Zeit in die Mentoringbeziehung, z.B. indem Sie gemeinsam etwas unternehmen. Deutlich wird bei den beiden auch, dass die Gottesbeziehung auf besondere Weise miteinander verbindet: Naomis Gott wurde auch Ruths Gott. So ist es schön zu sehen, wie Menschen in

Mentoringbeziehungen auch Glaubensschritte machen.

### Mose und Josua

Mose und Josua haben von Gott den Auftrag bekommen, Israel ins verheißene Land zu führen. Als Mose von Gott der Zutritt verwehrt wird, beauftragt dieser ihn, Josua für diese Aufgabe vorzubereiten, ihn zu stärken und zu festigen (5. Mose 3,28). Gott wählt sozusagen den Mentee für Mose aus. Vom Auszug aus Ägypten bis zu Moses Tod ist Josua der ständige Begleiter, Schüler und Nachfolger von Mose. So wie damals kann Gott auch heute noch konkret sprechen, was die Wahl eines Mentors oder Mentees betrifft. Vielleicht gibt es eine Person, die Ihnen besonders am Herzen liegt?

Das Zurüsten oder Bestärken für eine bestimmte Aufgabe, sei es auf geistlicher oder praktischer Ebene, können Elemente des Mentorings sein. Die Ressourcen des Mentees sollen mithilfe des Mentors aufgedeckt und zugänglich gemacht werden. Die geistliche Komponente verdeutlicht, dass der Mensch nicht nur aus seiner eigenen Kraft heraus handelt und berufen wird, sondern dass Gott selbst ihn ruft und ihn mit Stärke und Ausdauer erfüllt. Wo könnte jemand von Ihrem Wissen und Ihren Erfahrungen profitieren? Wo können Sie andere geistlich und praktisch zurüsten und dadurch zum Segen werden?

Bemerkenswert ist, dass die Beziehung zwischen den beiden nicht darunter leidet, dass Mose nie das verheißene Land betreten wird. Es gibt keinen Neid von Seiten Moses, noch wird Josua überheblich über der ihm zugewiesenen Aufgabe. Die Beziehung bleibt weiterhin auf Augenhöhe. Es kann gut sein, dass Sie Ihren Mentee dabei beobachten können, wie er Dinge tut, die Ihnen nicht gelungen oder zu denen Sie nicht berufen sind. Das kann Neid und Missgunst hervorrufen und der Beziehung schaden. Lernen Sie demütig zu bleiben, sich für Ihren Mentee zu freuen und ihn weiter zuzurüsten, zu begleiten und zu lehren. Jedoch müssen Sie sich auch als Mentee selbstkritisch

<sup>26</sup> vgl. Faix, S.77.



prüfen. In welchen Momenten werden Sie überheblich, wenn Sie merken, dass Ihnen etwas leichter von der Hand geht als Ihrem Gegenüber? In welchen Momenten wird Ihr Stolz destruktiv in der Beziehung? Bleiben Sie demütig und gönnen Sie sich gegenseitig Erfolge. Machen Sie sich bewusst, dass Gott über allem steht und Sie segnet. Er allein schenkt Gelingen in Ihren Vorhaben!

### Jesus und seine Jünger

Jesus ist für Christen nicht nur der Mittler für eine versöhnte Beziehung zu Gott, er ist zugleich auch Vorbild in dem, wie er seine Beziehung zu Gott und zu anderen Menschen pflegte. An seinem Leben und seiner Lehre lässt sich betrachten, was Jüngerschaft und Mentoring verbindet. Die Person Jesu lädt dazu ein ihm nachzufolgen. Jesus prägte, indem er Vorbild für seinen Glauben, in seiner Persönlichkeit und Werten war und damit andere befähigte es ihm gleichzutun. Seine engsten Jünger hatten das Vorrecht hautnah mitzuerleben, was Jesus lehrte und wie er mit vielen verschiedenen Herausforderungen im Leben und im Glauben umging. Durch die viele Zeit, die er mit ihnen verbrachte, wurden sie ganz natürlich in ihrem Glauben, Charakter und ihren Zielen geprägt und geformt. Das Evangelium konnte sich damit schnell und überall verbreiten.

Jesus lehrte seine Jünger und Nachfolger. Regelmäßig versinnbildlichte er für sie Inhalte in Gleichnissen, um sie ihnen besser verständlich zu machen. Doch Jesus wies seine Jünger auch zurecht und kritisierte beispielsweise die Kleingläubigkeit von Petrus (Mat. 14, 30-33). Die Texte zeigen, dass Jesus sich der Verantwortung für seine Jünger bewusst und es ihm nicht gleichgültig war, ob sie in der Beziehung zu Gott wachsen. Deutlich wird, dass Jesus oft geduldig reagiert und den Jüngern gut zuredet, sie aber auch zurechtweist und sie so zu wachsendem Vertrauen herausfordert. (Mt.10, 1-15).

In der engen Gemeinschaft mit Jesus gewannen die Jünger immer mehr an Charakter. Sie konnten von Jesus dadurch lernen, dass sie ihn

beobachteten, ihm zuhörten und mit ihm diskutierten. Zugleich forderte Jesus sie dazu auf, selbst Verantwortung für andere Menschen zu übernehmen, wenn er sie beauftragte zu beten, Geister auszutreiben und die gute Botschaft zu verkünden. Sie entwickelten sich also zu Männern, die fest im Glauben standen, die sich von Jesus in ihrem Charakter prägen ließen und als Lernende selbst zu Lehrern wurden.

### Paulus und Timotheus

Paulus lehrte seine Mentees den Lebensstil und die Botschaft Jesu. Einer seiner Mentees war Timotheus, der ihm wie ein Sohn nahestand. Paulus wollte nicht nur im Geiste mit ihm verbunden sein, sondern formulierte deutlich den Wunsch, ihn zu sehen und persönlichen Kontakt zu haben. Timotheus wiederum wurde ebenfalls Begleiter und Lehrer für andere. Das Prinzip der Multiplikation und das Evangelium selbst wurden weitergetragen.<sup>27</sup>

Timotheus lernte von Paulus vieles über Glauben, mutige Nachfolge und geistliches sowie alltägliches Leben. Besonders forderte Paulus ihn auf, auch in Bedrängnis an dem festzuhalten, was er gelernt hatte (2. Tim 3,14). Zentrum dieser Lehre war, was Jesus schon vorher gelehrt hatte. Timotheus soll für das Evangelium eintreten und Irrlehren widerstehen. Paulus gibt Timotheus sowohl geistliche als auch persönliche Ratschläge. Geistliches Mentoring, wie es bei den beiden der Fall ist, geht dabei auch über die Distanz auf vertraute Art und Weise weiter. Deutlich wird, dass Mentoring, das gemeinsames Leben und Lernen einschließt, prägender und nachhaltiger ist als die bloße Theorievermittlung. Mentoring kann zumindest zeitweilig auch über Distanzen hinweg stattfinden, wenn die persönliche Begegnung auch vorzuziehen bleibt (weshalb Paulus in seinen Briefen oft den Wunsch nach einem Wiedersehen ausdrückt). Ziel ist es, den Mentee zu gesunden Beziehungen und einem aktiven Glauben zu führen, der dazu befähigt, sein Leben in Gemeinschaft mit Gott und anderen Menschen zu gestalten und die gute Nachricht weiterzubreiten.

<sup>27</sup> vgl. Faix/Wiedekind, S.80-82.

### Geistliches Mentoring (1): Der Mensch als Ebenbild Gottes

Eine Mentoringbeziehung auf der Basis geistlicher Prinzipien sieht den Menschen in seiner Ganzheitlichkeit als Geschöpf und Ebenbild Gottes. Die darin grundlegende Identitätsentwicklung und das Erlangen von Reife sind herausfordernde Prozesse, die einen Menschen sein Leben lang begleiten.<sup>28</sup>

Der Mensch wird als Gottes Ebenbild, also als von Gott gewollt und geliebt betrachtet. Den Menschen ganzheitlich zu sehen heißt, dass es in der Begleitung darum geht, dass ein Mensch sich auch seelisch und geistlich entwickelt, um zu einer gesunden und reifen Persönlichkeit zu werden. Er soll nicht nur seinen Platz in der Gesellschaft einnehmen, sondern auch in seiner Beziehung zu Gott. So spielt die geistliche Ebene. Vorausgesetzt ist dabei, dass jeder Mensch einen Glauben hat, d.h. dass er sein Herz an etwas hängt (sei es Gesundheit, Fitness, Erfolg, Leistung)<sup>29</sup>, das seine Identität prägt. In der geistlichen Begleitung von Menschen geht es darum aufzudecken und zu prüfen, was die das Leben bestimmenden Mächte sind. Häufig handelt es sich dabei um vorbewusste, weil in der frühkindlichen Entwicklung angelegte Prägungen. Das Angebot des Evangeliums ist, sein Herz an Gott zu hängen, in seiner Nähe zu bleiben, sich als Gottes geliebtes Kind zu begreifen seinen Platz in Gottes Reich einnehmen zu können (vgl. Anderson 2002:182). Diese Entdeckungsreise zur eigenen Identität und zum eigenen Lebenssinn ist ein autobiografisches Abenteuer und schärft außerdem die Wahrnehmung für das Wirken Gottes im eigenen Leben. Die zentrale Frage im Wachsen ist nicht mehr „Was will ich?“, sondern „Wie ehre ich mit meinem Leben Gott, dem ich gehöre?“.

Geistliches Mentoring heißt zu lernen, im Glauben Schritte zu gehen und dabei gefordert

zu werden. Die Aufforderung, neue und auch schwierige Schritte zu wagen, ist unabdingbar für die Entwicklung des Mentees (vgl. Thompson: 184). Christliche (Mentoring-)Beziehungen zu bauen heißt, sich für Gottes Wirken zu öffnen, sich an Gott und seinem Wort auszurichten und den anderen in seiner Würde und mit seinem Potenzial zu sehen mit dem Ziel, ihn in seiner Entfaltung zu einem Nachfolger Jesu zu ermutigen.<sup>30</sup>

### Geistliches Mentoring (2): Zurechtweisung und Ermahnung

Als schwieriges Thema gelten auch in nicht-christlichen Mentoringkonzepten Zurechtweisung und Kritik, wegen der Wirkungsgeschichte dieser Ausdrücke heute häufig als Feedback bezeichnet. Auch wir kommen an diesem Thema nicht vorbei. Biblischer Ausgangspunkt kann das griechische Verb „parakalein“ sein, das drei Bedeutungsfacetten hat: Es kann mit „zureden, bitten oder einladen“ übersetzt werden, „zu etwas aufzurufen, ermahnen und zurechtzuweisen“ oder „ermutigen, trösten, ermuntern“ meinen. Hinter dem Aspekt der Ermahnung steht die Einsicht, dass eine gesunde und ganzheitliche Entwicklung Grenzen braucht, damit ein Mensch gemeinschaftsfähig ist und seinen Platz in einer Gruppe einnehmen kann. Dabei soll ein Mensch nach christlichem Verständnis nicht nur Teil der Gesellschaft sein, sondern auch einer christlichen Gemeinschaft.

Das bedeutet: Ein weiser Rat oder auch harte und klare Worte können ein echter Segen sein. Dabei gibt es verschiedene Möglichkeiten, Feedback zu äußern.<sup>31</sup> Beispielsweise spielen Ort und Zeit eine elementare Rolle. Der Inhalt sollte sich auf eine konkrete Situation beziehen und für das Gegenüber etwas sein, was dieses auch wirklich ändern kann. Auch die Vertraulichkeit des Gespräches macht viel mit der Offenheit des Gegenübers für den Inhalt des Ge-

<sup>28</sup> vgl. Stübner, Gisela, Auf dem Weg zu mir. Identität: Wie ich mein Potenzial entfalte. Gießen: Brunnen Verlag, 2007, S.15.

<sup>29</sup> Schüle, Christian, Warum wir glauben müssen. [<https://www.zeit.de/zeit-wissen/2013/01/Glaube-Religion-Psychologie>], 2012.

<sup>30</sup> Henrichsen W.A., Machet zu Jüngern. Neuhausen: Hänssler, 1982, S.80-83.

<sup>31</sup> Koopmans, Marieta, Feedback: Kritik äußern - Kritik annehmen. Paderborn: Junfermann, 2016.

sprächs aus. Werden solche Gespräche in Räumen oder Situationen geführt, die nicht angemessen sind, so können Sie sich sicher sein, dass Ihr Gesprächspartner abblockt.

In einer christlichen Gemeinschaft sollen Menschen füreinander da und dem anderen gegenüber nicht gleichgültig sein. Christen stehen in der Verantwortung anderen Christen dabei zu helfen, Jesus ähnlicher zu werden (Kol 1,28). Dies findet in persönlichen Gesprächen statt, die liebevoll, aber auch sachlich und deutlich sind. Mentoring ist durch den geschützten Rahmen und die persönliche Beziehung dabei eine besondere Chance. Diese gibt den Raum, kritisch zu hinterfragen, weil der Mentee sich weiterentwickeln und wachsen möchte. Kritik zu äußern braucht den rechten Ort und die rechte Zeit sowie viel Weisheit, um eine gute Balance zwischen Ermahnen und Ermutigen zu finden (vgl. 1 Thess 5,14). Selbst gut gemeinte Zurechtweisung kann irreparable Schäden an der Beziehung hinterlassen<sup>32</sup>.

Geistliche Verantwortung füreinander zu übernehmen ist wertvoll, aber nicht einfach. Es gibt keine Erfolgsformel, wie man die Beziehung schützen und dennoch Kritik äußern kann. Bleiben Sie im Gespräch mit Gott, prüfen Sie Ihr Anliegen. Welche Gedanken und Intentionen verfolgen Sie, wenn Sie jemanden zurechtweisen wollen? In welchen Momenten sollten Sie besser gnädig ermutigen statt zurechtzuweisen? Finden Sie eine gute Balance, die die Beziehung stärkt, festigt und gesundem Feedback dennoch seinen rechtmäßigen Platz gibt.

## 7. Praxistipps

Wir haben gesehen, nach welchen Grundprinzipien Mentoring arbeitet, welche Voraussetzungen, Chancen, Grenzen und Ziele es hat. Aber alles Wissen darum bleibt unfruchtbar, wenn das Mentoring nicht praktiziert und gelebt wird. Daher noch einige Tipps und Tools für das Leben in einer Mentoringbeziehung.

### Mentee werden

Aus den verschiedenen Beispielen wurde bereits deutlich, dass es viele Wege gibt, um Mentee zu werden. So kann es passieren, dass Sie einfach angesprochen werden. Eine selbstständige, aktive Suche nach einem geeigneten Mentor ist jedoch wahrscheinlicher. Mentoring soll auf einer vertrauensvollen Beziehung aufbauen, weshalb es nahe liegt, sich bei der Suche von Gott und seinem Herzen leiten zu lassen. Gibt es in Ihrem direkten Umfeld Menschen, die Sie inspirieren, oder die Ihnen jetzt schon in Ihrem Lebensstil, Ansichten und Haltungen Vorbild sind? Wer ist Ihnen dabei besonders sympathisch? Was können und wollen Sie in Ihrem Leben noch lernen oder verändern? Gibt es vielleicht sogar in Ihrer Gemeinde oder Ihrem Hauskreis geistliche Vorbilder, die Sie sich als Mentor vorstellen könnten? Manchmal möchte man aus verschiedenen Gründen seinen Mentor bewusst nicht in einer eigenen Gemeinde oder im Hauskreis suchen. Dann gibt es auch Plattformen im Internet, wie beispielsweise die christliche Plattform **www.mentoring.net**, auf der Sie nach einem geeigneten Mentor suchen können. Hier helfen verschiedene Filter dabei, die Suche nach Alter, Themenschwerpunkten, Ort, Verfügbarkeit usw. einzugrenzen. Die Profile der einzelnen Mentoren können angesehen werden, in denen diese eine kurze Beschreibung ihrer Person, Vision und Glaubenseinstellung geben.

### Mentor werden

Auch zum Mentor werden Menschen auf verschiedene Weise. Sie können sich zum Beispiel auf der erwähnten Internetplattform registrieren. Oder es gibt eine Person in ihrem Bekanntenkreis, die Sie direkt anspricht oder schon angesprochen hat. Oder hat Ihnen Gott vielleicht schon jemanden besonders ans Herz legt, dem Ihre Aufmerksamkeit und die gemeinsamen Gespräche helfen würden? Auch hier sind Sympathie und Interesse am Gegenüber ausschlaggebend für den weiteren gemeinsamen Weg. Seien Sie jederzeit ehrlich mit sich und Ihrem (werdenden) Mentee. Bleiben

<sup>32</sup> Zoor, Erwin, Wie man einen anderen Christen (nicht) zurechtweisen sollte. [<http://heart4truth.de/2012/08/16/wie-man-einen-anderen-christen-nicht-zurechtweisen-sollte/>], 2012.



Interesse und Sympathie fortbestehen? Haben Sie Ihre zeitlichen Ressourcen richtig eingeschätzt? Decken sich Ihre Erwartungen mit denen Ihres Mentees und wo müssen sie noch adaptiert werden?

Ob als Mentor oder als Mentee, wichtig ist es, sich gut zu überlegen welche tatsächlichen Ressourcen (wie v.a. Zeit) man zur Verfügung hat und wie man sich die Beziehung vorstellt. Doch sollte das eigene Nachdenken über diese Fragen nicht den Entschluss hemmen, sich auf eine solche Beziehung einzulassen, wie es z.B. Perfektionisten leicht passieren kann, die sehr hohe Erwartungen an sich (und an andere) haben. Vieles wird sich erst unterwegs klären, wenn man anfängt, Erfahrungen mit dem Mentoring zu sammeln.

#### In Beziehung bleiben

**Unnötigen Druck nehmen:** Sie stehen nun möglicherweise ganz am Anfang. Das ist aufregend, aber auch verunsichernd. Vergessen Sie nicht: Vertrauen kann man nicht anordnen, es muss wachsen. Es muss auch nicht alles sofort reibungslos „funktionieren“ - Beziehungen brauchen Zeit und Geduld. Bleiben Sie aufmerksam und ehrlich, sagen Sie was sie brauchen oder sich wünschen und geben Sie einander die nötige Zeit.

**Gemeinsam auf dem Weg:** Mentoring ist ein Prozess, der sowohl kurze als auch sehr lange Zeitspannen umfassen kann. Legen Sie ihren gemeinsamen Weg in Gottes Hände und stellen Sie ihr gemeinsames Wachstum unter seinen Segen und seine Führung. Sprechen Sie über Ihre Erwartungen, Wünsche, Ziele und auch darüber, welchen zeitlichen Umfang Ihre Treffen einnehmen soll. Nehmen Sie beide gleichermaßen Verantwortung an diesem Prozess an.

**Gesprächskultur etablieren:** Es braucht keine professionelle Ausbildung, um ein Gespräch zu beginnen und weiterzuführen. Setzen Sie sich nicht zu sehr unter Druck, sondern lassen Sie sich auf die Entdeckungsreise ein mit der Frage, was zu einer ihrer Mentorenbeziehung

gemäßen Gesprächskultur gehören könnte. Gesprächsform und Inhalt sind immer abhängig von beiden Parteien und entwickelt sich gleichsam mit der Mentoringbeziehung.

#### **Dynamik zulassen und in Bewegung bleiben:**

Durch die mögliche Zeitspanne, die sich mit dem Mentoring ergibt, kann es innerhalb dieser Beziehung zu Veränderungen kommen. Solche Veränderungen sind nicht nur normal, sondern oft auch sehr wertvoll, weil sie zeigen, dass der andere sich entwickelt und vielleicht neue Schritte geht oder einen bislang ungeahnten Weg beschreitet. Bleiben Sie offen für Veränderung, für Fortschritt und Richtungsänderungen. Halten Sie nicht krampfhaft an einer Richtung fest.

**Haltung bewahren:** Auf einem gemeinsamen Weg ist es unabdingbar, sich immer wieder an seine Grundwerte zu erinnern. Sind Sie immer noch respektvoll und unvoreingenommen Ihrem Mentor oder Mentee gegenüber? Sehen Sie immer noch das Potenzial, das in ihm steckt? Begegnen Sie Ihrem Gegenüber noch urteilsfrei? Manche Haltungen können sich im Laufe der Zeit verändern, was normal und auch menschlich ist. Wenn sich Ihre Einstellung negativ verändert hat, gibt es zwei Möglichkeiten: Entweder Sie können die Differenzen oder Vorbehalte ansprechen und aus der Welt schaffen, oder aber, Sie sollten Ihrer Mentoringbeziehung ein ehrenhaftes Ende setzen. Auch hier steht Transparenz und Authentizität an erster Stelle. Seien Sie ehrlich mit sich selbst und mit Ihrem Gegenüber.

#### Tools

**Gestalterische Methoden:** Sie haben hier sehr großen Handlungsspielraum. Die gewählten Methoden sollten für beide Parteien nützlich und entsprechend umsetzbar sein. Sie sollten dem Inhalt dienen, diesen sozusagen gezielt einbetten, um ihn umso zugänglicher zu machen. Ihrer Phantasie sind keine Grenzen gesetzt! Kreieren Sie beispielsweise gemeinsame Rituale, wie beispielsweise das Beten zu Beginn und Ende Ihres Treffens. Planen Sie gemeinsame Aktionen oder verlegen Sie Ihr Gespräch

vom Kaffeetisch mal nach draußen, bei einem Spaziergang. Stecken Sie sich gemeinsame Ziele, halten Sie sie fest und überprüfen Sie sie nach einiger Zeit. Gut ist, was die Beziehung stärkt, oder in der Thematik weiterbringt. Wagen Sie Neues, probieren Sie aus, was Sie gemeinsam weiterbringt.

**Inhaltliche Methoden:** Natürlich beeinflussen gestalterische Methoden auch immer die inhaltliche Ebene. Das kann sich positiv auf die Entwicklung auswirken, ersetzt jedoch nicht gänzlich, was auf inhaltlicher Ebene erfüllt werden sollte. Um den Inhalt besser im Blick zu behalten, bietet sich beispielsweise ein Portfolio an, das sehr individuell gestaltet werden kann und doch nachvollziehbar macht, welche Entwicklungen bereits erfolgt sind, und was weiterhin angegangen werden kann/soll.

**Gesprächsführung:** Natürlich ist die Kommunikation ein sehr wichtiges Medium beim Mentoring. Man muss jedoch kein studierter Psychologe sein, um ein gutes Gespräch führen zu können. Handeln Sie intuitiv, fragen Sie nach, zeigen Sie Interesse. Nehmen Sie Kommunikationshilfen in Anspruch wie beispielsweise eine Flipchart, Notizzettel etc. um Kerngedanken oder Zielformulierungen festzuhalten. Hinterfragen Sie das Verständnis von wiederkehrenden Termen, formulieren Sie Aussagen um, um das Verständnis zu vertiefen. Falls Sie sich doch zu unsicher fühlen, können Ihnen verschiedene Bücher über Kommunikation und Gesprächsführung weiterhelfen. Aber: Übung macht den Meister - nehmen auch Sie sich Zeit, Ihr Gespür und Ihre Gesprächsfertigkeiten zu entwickeln.

## Literatur

Anderson, K.R. / Reese, R.D., Geistliches Mentoring. Asslar: Projektion J, 2000. *Beleuchtet die geistlichen Zusammenhänge von Mentoring und Glauben, Nachfolge und Jüngerschaft.*

Barclay, Prof. Dr. William, New Testament Words, Übersetzt von Ruth Müller. Verlagsverein Lebendiges Wort GmbH, Augsburg 1966. [[https://www.bibelinfo.net/images/Bibel/Griech\\_Beg1/begr1012.pdf](https://www.bibelinfo.net/images/Bibel/Griech_Beg1/begr1012.pdf)] *Bietet umfas-*

*sende Erklärung für den Sündenbegriff des Neuen Testaments.*

Bibelwissenschaft.de

[<http://www.bibelwissenschaft.de/bibelkunde/>] *Diese Internetseite bietet sowohl über Themen, als auch über Bücher und Briefe gute Übersichten und Erklärungen, die es möglich machen auch ohne ausgiebiges Studium die Hintergründe gut zu verstehen.*

Bürki, Hans, Der zweite Brief des Paulus an Timotheus: Wuppertaler Studienbibel. Wuppertal: R. Brockhaus, 1993.

Cicek, Brigitte u.a., Kommunikationspsychologie Grundlagen. [[http://www.pantucek.com/seminare/20009avalon/cizek\\_kommunikationspsychologie.pdf](http://www.pantucek.com/seminare/20009avalon/cizek_kommunikationspsychologie.pdf)]. *Diese PDF fasst die Grundlagen von Kommunikationstheorien super zusammen und gibt einige Anstöße zur gelingenden Gesprächsführung.*

Dittmann, Carsten, Konzepte zur Konzeption von Glaubensentwicklung, 2003 [[http://www.theologie-examen.de/exzerpte/pastor/seel\\_sorge/Glaubensentwicklung.rtf](http://www.theologie-examen.de/exzerpte/pastor/seel_sorge/Glaubensentwicklung.rtf)]. *Geht detailliert auf die Theorie Fowlers ein, wie Menschen Glaubensentwicklung erleben.*

Faix, Tobias / Wiedekind, Anke, Mentoring- Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn: Ausaat, 2014.

Faix, Tobias, Mentoring. Neukirchen-Vluyn: Ausaat Verlag, 2000. *Tobias Faix ist evangelischer Theologe, schreibt seine Bücher sehr praxisorientiert, wie auch fundiert und gespickt mit weiterführender Literatur und Umsetzungsideen.*

Gemeindejugendwerk des Bundes Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden in Deutschland, Kodex für Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. [<https://www.gjw.de/schwerpunkte-themen/kindesschutz/kodex-fuer-mitarbeitende/>]. *Die Unterlagen, die auf dieser Plattform zu finden sind, sind auf den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Machtmissbrauch und sexuellen Übergriffen ausgerichtet und bietet Ausblicke, Möglichkeiten auf Fortbildungen, Ansprechpartner usw.*

- Heller, Prof. Jutta, Resilienz: 7 Schlüssel für mehr innere Stärke. München: GU Verlag, 2013. *Interessantes weiterführendes Thema, das den Fokus auf Ressourcen und geling-enden Umgang mit Herausforderungen legt.*
- Henrichsen W.A., Machet zu Jüngern. Neuhausen: Hänssler, 1982. *Ein etwas älteres Semester, welches Jüngerschaft und dessen verschiedene Aspekte wie bspw. Berufung, Zurüstung etc. beleuchtet und zudem auf geistliche Vermehrung eingeht.*
- Herringer, Norbert, Empowerment in der Sozialen Arbeit. Hrsg. Stuttgart: Kohlhammer, 2006. *Ein weiterführendes Werk, das Empowerment als Konzept der Sozialen Arbeit beleuchtet.*
- ICF Richtlinien der Coachingfederation [[https://www.coachfederation.de/files/icf\\_ethische\\_standards\\_deutsch\\_2016\\_02.pdf](https://www.coachfederation.de/files/icf_ethische_standards_deutsch_2016_02.pdf)]. *Interessant um mal durchzugehen, welche eigenen Werte, Normen und Haltungen man an den Tag legen kann und sollte. Bezieht sich zwar auf Professionelles Coaching, ist aber definitiv einen Blick wert.*
- Jahnke, Michael / Depuhl, Patrick, Jugendarbeit Kreativ. Neukirchen-Vluyn: Aussaat, 1995. *Beleuchtet die Lebenswelt eines Jugendlichen und gibt Ideenstoff für Gruppenstunden.*
- Jugend 2015: 17. Shell Jugendstudie. Frankfurt: Fischer, 2015. *Geforscht wurde nach Werten, Entwicklungen, Interessen von Jugendlichen und gibt eine gute Zusammenfassung aller gesammelten Ergebnisse.*
- Koopmans, Marieta, Feedback: Kritik äußern - Kritik annehmen. Paderborn: Junfermann, 2016.
- Kram, K. E., Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life. Lanham: University Press, 1988. *Interessantes Material zu den verschiedenen Phasen einer Mentoringbeziehung. Man sollte jedoch Englisch mögen um sich damit auseinander-zusetzen.*
- Krawitz, Rudi, Pädagogik statt Therapie - Vom Sinn individualpädagogischen Sehens, Denkens und Handelns. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, 1997. *Krawitz beschreibt, warum es sehr viel wichtiger ist präventiv zu arbeiten, statt interventiv. Der Fokus liegt auf der Stärkung eines Individuums, statt auf der Wiederherstellung, weshalb es für das Mentoring einen Grundstein legt.*
- Mennicken, Dorothee, Coach-Suche. Coaching Magazin. Ausgabe 4/2010. Osnabrück: Rauhen, 2010. *Worauf muss man achten bei der Suche nach einem Coach oder Mentor? Hilfreiche Antworten gibt es in diesem Artikel.*
- Otto, Hans-Uwe / Thiersch, Hans, Handbuch Soziale Arbeit: Art. Lebensweltorientierung. München: Ernst Reinhardt Verlag, 2015. *Beschreibt in aller treffenden Kürze das Konzept von Lebensweltorientierung und deren Relevanz.*
- Regouin, Willemine, Supervision. Hrsg. Wiesbaden: Ullstein, 1999. *In diesem Buch wird unter anderem auf Haltung und Machtmissbrauch eingegangen. Es ist zwar für Pflegekräfte geschrieben, jedoch damit nicht irrelevant für das Mentoring und dessen Gefahren hin zum Machtmissbrauch.*
- Rotering-Steinberg, S., Evaluationsstudien zum Mentoring in: Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2007. *Beschreibt zunächst die Entwicklung von Mentoring und wertet verschiedene Ergebnisse aus.*
- Röckelein, Dr. Christoph / Welge, Katrin, Haltung im Coaching: Coaching Magazin Ausgabe 2/2010. Osnabrück: Rauhen, 2010. *Lesenswerter Artikel zum Thema Haltung im Coaching, was ebenso relevant für das Mentoring ist.*
- Schenk, Daniel, Ermahnen. Erschienen auf Bibel-themen.ch. [<http://www.bibelthemen.ch/index.php/home/archiv/archiv-e-f-g/156-ermahnen>] *Gibt guten Überblick über die komplette Wortbedeutung und führt einzelne Punkte in den Zusammenhängen strukturiert und schlüssig auf.*
- Schenk, Daniel, Geist, Seele und Leib. Erschienen auf Bibelthemen.ch. [<http://www.bibelthemen.ch/index.php/home/archiv/archiv-e-f-g/161-geist-seele-und-leib>]. *Thematisiert,*



*warum der Mensch nicht nur aus Körper und Seele besteht, und warum das in der geistlichen Dimension so relevant ist.*

Schneider, P.B., Längsschnittstudie zur Diagnostik von Mentoring – Unterstützung bei Führungsnachwuchskräften. Bonn: 2009. <http://hss.ulb.uni-bonn.de/2009/1955/1955.pdf>. *Analysiert das gesamte Konzept und die verschiedenen Ansätze von Mentoring und gibt damit nochmal einen weiteren Blick.*

Schüle, Christian, 2012: Warum wir glauben müssen. [https://www.zeit.de/zeit-wissen/2013/01/Glaube-Religion-Psychologie]. *Interessanter Artikel über die sekundären Ansichten, warum es natürlich ist für einen Menschen an etwas zu glauben.*

Stübner, Gisela, Auf dem Weg zu mir. Identität: Wie ich mein Potenzial entfalte. Gießen: Brunnen Verlag, 2007. *Geht auf das Thema geistliche Identität und Potenzialentfaltung ein und ist dabei sehr lebendig und praktisch geschrieben.*

Tempelmann, Inge, Geistlicher Missbrauch. Auswege aus frommer Gewalt. Witten: SCM R. Brockhaus, 2009. *Beschreibt sehr gut verständlich die verschiedenen Bereiche von Macht- und Geistlichem Missbrauch und ist damit sowohl für Betroffene als auch für Berater ein Schatz von einem Buch.*

Thompson, Dean K. / Murchison, D. Cameron, Mentoring. Biblica, Theological and Practical Perspectives. Grand Rapids: Eerdmans, 2018. *Gut fundiertes (englisches) Buch über die biblischen, theologischen und praktischen Aspekte von Mentoring. Verschiedene Autoren schreiben hier die verschiedenen Artikel und lassen dabei eigene Erfahrungen und Gedanken dicht, aber gut strukturiert ineinanderfließen.*

Wrede, Britt, Machtmissbrauch im Coaching. Coaching Magazin. Ausgabe 3/2014. Osnabrück: Rauen, 2014. *Beschreibt das Thema treffend und in einer guten Länge. Ausgesprochene Leseempfehlung!*

Zelewski, Rainer, Praxisbuch Jugendarbeit: so wird's gemacht. Neuhausen: Hänssler, 1991. *Geht auf die Aspekte von gemeindlicher Ju-*

*gendarbeit unter verschiedenen Punkten ein-Entwicklung in dieser Altersspanne, Seelsorge, Praxisbeispiele, Ideen usw.*

Ziegler, A. / Stöger, H. / Schminke, D., Mentoring. Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen. Lengerich: Papst Science Publishers, 2009. *Gibt einen detaillierten und umfassenden Überblick über Mentoring, Bereiche und vergleicht zwischen ihnen.*

Zoor Erwin, 2012: Wie man einen anderen Christen (nicht) zurechtweisen sollte. [http://heart4truth.de /2012/08/16/wie-man-einen-anderen-christen-nicht-zurechtweisen-sollte/], 2012. *Empfehlenswerter Artikel über Zurechtweisung. Er zeigt verschiedene Punkte knapp und griffig auf, die man sehr gut weiterdenken und diskutieren kann.*

Ethikinstitut  
Rathenastr. 5-7  
35394 Gießen

T 0641 9797035  
E [info@ethikinstitut.de](mailto:info@ethikinstitut.de)

#### Spenden

FTA Institut für Ethik und Werte  
IBAN DE76 5139 0000 0050 0050 20  
BIC VBMHDE5FXXX  
Volksbank Mittelhessen  
Verwendungszweck Ethikinstitut

© 2018 Ethikinstitut