

MENTORING READER

ENTSTANDEN IM RAHMEN DES MAM-PROJEKTES

AUTORIN: MIRJAM LINK

MITARBEITER*INNEN-AUSBILDUNG
UND -MENTORING

EIN DREILÄNDERPROJEKT ZUR JUGENDBILDUNG



Oberalster zu Hamburg e.V.



Evangelisch-Lutherische Gemeinde
Bozen / Comunità Evangelica
Luterana di Bolzano



Evangelische Jugend
SALZBURG-TIROL

Mitarbeiter*innen-Ausbildung und -Mentoring

Ein Projekt der
Evangelischen Jugend Salzburg-Tirol
CVJM Oberalster zu Hamburg e.V.
Evangelisch-Lutherische Gemeinde Bozen

Impressum:

Medieninhaber mit Adressen:

Evangelische Jugend Salzburg-Tirol
Rennweg 13, A-6020 Innsbruck
CVJM Oberalster zu Hamburg
Poppenbüttler Markt 2, D-22399 Hamburg
Evangelisch-Lutherische Gemeinde Bozen
Col di Lana-Straße 11, I-39100 Bozen

Redaktion:

Oliver Binder, Kathrin Koetz,
Burkhard vom Schemm, Carla Thuile
Susanne Zippenfenig

Layout:

Joachim Hoffleit

Bildnachweis:

Grafiken Mirjam Link

Erste Ausgabe
2019 - Auflage 400 Stück
Gedruckt bei onlineprinters.at



INHALT

VORWORTE, 05-07

KAPITEL 1 - WAS IST MENTORING?, 9

Ablauf, 11

Input - Was ist Mentoring ,13

Arbeitsblatt ,17

KAPITEL 3 - MENTORINGBEZIEHUNG, 49

Ablauf, 51

Input - Mentoringbeziehung, 53

Arbeitsblatt, 59

KAPITEL 5 - FRAGEN UND REFLEXION, 79

Ablauf, 81

Input - Fragen und Reflexion, 83

Arbeitsblatt, 89

KAPITEL 7 - MENTORING IN DER GEMEINDE, 109

Ablauf, 111

Input - Mentoring in der Gemeinde, 112

Arbeitsblatt, 116

KAPITEL 9 - BIBLISCHE GRUNDLAGEN, 143

Ablauf, 145

Input - Biblische Grundlagen, 146

Arbeitsblatt, 149

KAPITEL 2 - INHALTE IM MENTORING, 35

Ablauf, 37

Input - Inhalte im Mentoring, 40

Arbeitsblatt, 44

KAPITEL 4 - MENTORINGGESPRÄCH, 63

Ablauf, 65

Input - Mentoringgespräch, 67

Arbeitsblatt, 73

KAPITEL 6 - KLEINGRUPPEN MENTORING, 93

Ablauf, 95

Input - Kleingruppen-Mentoring, 97

Arbeitsblatt, 103

KAPITEL 8 - (AN-)LEITUNG PSALM 23, 123

Ablauf, 125

Input - (An-)Leitung – Psalm 23, 127

Arbeitsblatt, 139

KAPITEL 10 - MEIN PERSÖNL. MENTORINGSTIL, 153

Ablauf, 155

Input - Mein persönl. Mentoringstil, 156

Arbeitsblatt, 160



Mirjam Link

www.mirjam.link

Ich heiße Mirjam Link und seit über 25 Jahren in der Jugendarbeit unterwegs. Unterwegs mit neuen Ideen und immer auf der Suche nach der Lösung, die zu den Menschen vor Ort und ihren Möglichkeiten passt.

Unterwegs in verschiedenen Arbeitsstellen (Kirchengemeinde, CVJM, Schule) und vielen Ländern auf Freizeiten und Trekkingtouren.

Und dann unterwegs mit den Menschen selbst. Ich durfte schon viele Jugendliche und junge Erwachsene auf ihrem Weg in die Mitarbeiterschaft begleiten. Ich bin jedes Mal sehr dankbar, wenn ich miterleben darf, wie ein junger Mensch seine Gaben erahnt, Neues ausprobiert und dann mit einem Strahlen im Gesicht einen neuen Teil seiner Persönlichkeit entdeckt. Von Anfang an hatte ich Mentoren.

Manchmal wurde ich bewusst gefördert und herausgefordert. Andere Male habe ich mir Menschen gesucht, von denen ich lernen kann.

Seit ich den Begriff des Mentoring entdeckt habe, passen viele Puzzleteile in meinem Leben zusammen. Nun kann ich erklären, was ich schon immer gerne gemacht habe und meine Erfahrungen auch besser weitergeben.

Aktuell arbeite ich als Jugendreferentin in der Evangelischen Kirchengemeinde Lauffen und bin selbstständig mit den Themen Mentoring, Perspektiven-Entwicklung und Familien-Naturzeiten unterwegs.

Vorab

Über diesen Reader



MIRJAM LINK
Autorin

Dieser Reader wurde für Mitarbeitende und Interessierte in der christlichen Jugendarbeit geschrieben. Aber auch Verantwortliche der verbandlichen und offenen Jugendarbeit finden hier Anregungen und Hilfestellungen, um Jugendliche und junge Erwachsene zu begleiten bzw. zu Mentoren ausbilden zu können.

Die Themenauswahl nimmt Bezug auf ein Wochenendseminar zum Mentoring, das 2019 in Innsbruck stattfand, organisiert von der Evangelischen Jugend Salzburg-Tirol (Österreich), in Kooperation mit dem CVJM Oberalster (Hamburg/Deutschland) und der Evangelisch-lutherischen Gemeinde Bozen (Italien).

Die einzelnen Einheiten können getrennt voneinander verwendet werden. Das heißt, es ist möglich, verschiedene Themen für ein Seminar oder einen Schulungsabend zusammenzufassen.

Die Einheiten dauern alle 90 Minuten. Die Einführung ins Thema erfolgt mithilfe eines Spiels oder einer Übung. Daran schließen sich ein Wissensinput und vertiefende Fragen an. Jeder Teilnehmer soll das Thema verstehen und reflektieren, damit er als Mentor in der Jugendarbeit aktiv sein kann.

Die Einheiten sind komplett vorbereitet. Sie enthalten sämtliche Arbeitsblätter, Wissensinputs und Spielanleitungen.

Der größte Teil des Wissens ist folgendem Buch entnommen:

Tobias Faix/Anke Wiedekind: Mentoring. Das Praxisbuch, Neukirchener Aussaat 2017

Am Ende des Textes zu jeder Wissensseinheit werden die ergänzenden Literaturangaben genannt.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit – und weil der Begriff Mentor nicht in eine gendergerechte Form gebracht werden kann – habe ich mich dafür entschieden, überall die neutrale bzw. männliche Form sowie das generische Maskulinum zu verwenden. Die weibliche Form ist immer mit eingeschlossen.

Ich wünsche allen angehenden Mentoren viel Freude und eine gute Unterstützung bei ihrer Arbeit!

Über Rückmeldungen und Anregungen würde ich mich sehr freuen.

Mirjam Link
(www.mirjam.link)

Alle Texte, Arbeitsblätter und Grafiken sind unter folgender Lizenz veröffentlicht:
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Vorwort

aus Tirol



Mentoring blickt auf eine jahrhundertelange Geschichte zurück.

In der griechischen Heldensage ist Mentor der Freund des Odysseus. Als Odysseus in den Trojanischen Krieg zog, ließ er seinen jungen Sohn Telemachos in der Obhut eines Vormundes namens Mentor zurück. Mit den Worten: „Erzähle ihm alles, was du weißt“.

Wir sprechen heute von einem Mentor/einer Mentorin, wenn jemand die Entwicklung einer anderen, in der Regel jüngeren Person begleitet.

Mentoring in der Kinder- und Jugendarbeit hat primär den Fokus der Begleitung von Jugendverantwortlichen. Das christliche Menschenbild hat dabei immer den Menschen als Ganzes im Fokus. Junge Menschen sollen nicht nur in ihrem Tun für andere, sondern auch in ihrem Sein, mit all den Zweifeln und Hoffnungen, den Freuden und Krisen, den Visionen und Illusionen, den persönlichen Fragen an das Leben und den manchmal auch fehlenden Antworten begleitet werden.

Der Mentor/die Mentorin ist Vorbild mit dem eigenen Lebensentwurf, Zuhörende/r oder Impulsgeber/in für die Arbeit mit jungen Menschen, aber auch für die eigene persönliche Entwicklung. Biblisch gesprochen ist Mentoring eine Hirtenfunktion.

Das Land Tirol ist interessiert an einer florierenden Kinder- und Jugendarbeit und unterstützt daher die Ausbildung von Mentoren/Mentorinnen.

Ich wünsche allen viel Kraft für diese Arbeit, Mentoren/Mentorinnen sind – biblisch gesprochen – die guten Hirten der Kinder- und Jugendarbeit. Der vorliegende Reader wird diese wichtige Aufgabe unterstützen.

Reinhard Macht

Bereich Jugend/Abteilung Gesellschaft und Arbeit – Land Tirol

Vorwort

der HerausgeberInnen



Schon seit vielen Jahren bilden wir Jugendliche zu Jugendmitarbeitenden aus. Doch bislang hatten wir nicht im Blick, wie sie das Gelernte anschließend in ihren Gemeinden umsetzen, ob sie Schwierigkeiten haben und Unterstützung brauchen oder ob alles reibungslos verläuft. An dieser Situation wollten wir etwas ändern und die Jugendlichen bei ihrer Tätigkeit gezielt begleiten und fördern.

Da wir das als Lehrgangsträger jedoch nicht selbst tun können, versuchen wir Impulse zu setzen, die vor Ort umgesetzt werden können und sollen. Ein solcher Impuls ist es, erfahrenere Mitarbeitende zu Mentoren und Mentorinnen auszubilden und ihnen bei dieser neuen Aufgabe zur Seite zu stehen.

Um dieses Ziel besser erreichen zu können, haben wir uns zusammengeschlossen. Wir, das sind der CVJM Oberalster/Hamburg (Deutschland), die Evangelisch-lutherische Gemeinde Bozen (Italien) und die Evangelische Jugend Salzburg-Tirol (Österreich). Unsere strategische Partnerschaft, die für einen Zeitraum von drei Jahren (2017–2020) von Erasmus+ gefördert wird, soll uns nicht nur bei der Verbesserung unserer Mitarbeiterschulungen helfen, sondern auch dabei, das Mentoring in unseren Organisationen zu etablieren und somit junge Mitarbeitende besser einzubinden und zu begleiten.

Wir sind froh und dankbar, dass wir mit Mirjam Link eine vielseitige und offene Mentoring-Expertin für unser Vorhaben gewinnen konnten.

Wir hoffen, dass wir diesen Impuls nicht nur in unseren eigenen Reihen streuen können, sondern dass möglichst viele sich vom Gedanken des Mentorings inspirieren lassen und von seinem belebenden Potenzial profitieren.

Das Projekt-Team

www.mam4you.net

Projekthomepage

mit

Mentoring-Unterlagen, Ausbildungs-Einheiten und Spielen

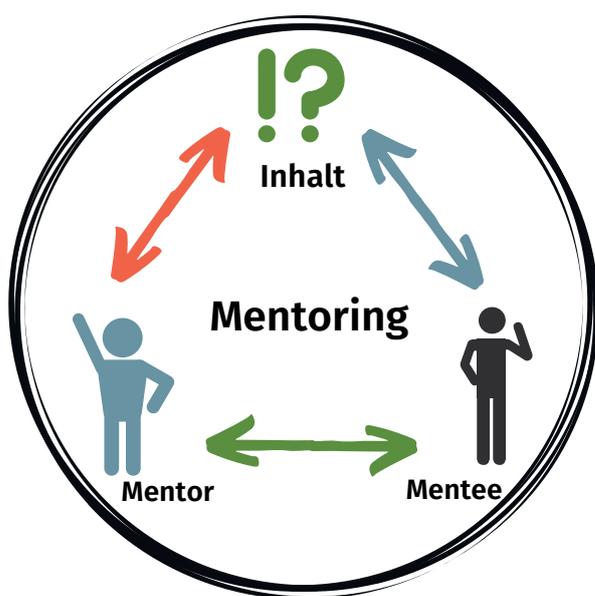


KAPITEL 1
Was ist Mentoring?

Was ist Mentoring?

Dauer: 90 min	Altersgruppe: ab 18 Jahren	Gruppengröße: ab 10 Personen
Raumgestaltung: Seminarraum, Stühle, Flipchart	Autor: Mirjam Link	Schlagnworte: Mentoring, Zitate, Einstieg, Definition, Abgrenzung
Lernziele: Begriff des Mentorings in der Jugendarbeit kennenlernen		

Quellen: Zitatsammlung, YouTube-Video,
Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017



Ablauf

WAS IST MENTORING?

Zeit Min.	Was	Beschreibung	Feinziel	Methode	Material Download	Tipps
5	Start	Die Teilnehmer erfahren, worum es in dieser Einheit geht, welches Ziel sie hat und wann die nächste Pause geplant ist.	Überblick, Orientierung der Teilnehmer	Vortrag	handschriftlicher Ablaufplan	Kurz und knackig präsentieren, Flipchart mit Grafiken, die hängen bleiben können
30	Vorstellungsrunde mit Zitaten	Die Zitate zum Thema Mentoring werden in der Mitte des Raumes ausgelegt. Die Teilnehmer laufen herum, lesen die Zitate und nehmen eines, das sie am meisten anspricht. Wenn alle wieder sitzen, beginnt die Vorstellungsrunde. Jede/r sagt ihren/seinen Namen, liest das Zitat vor und erklärt kurz, warum sie/ihn dieses Zitat anspricht.	Die Teilnehmer verbinden sich mit ihren persönlichen Assoziationen zum Thema Mentoring. Sie erfahren Mentoring als ein Thema, das etwas mit ihren eigenen Lebensthemen zu tun hat.	Zitatsammlung, Austausch	Musik, Zitatsammlung, evtl. Seil (für einen Seilkreis um die Zitate) oder Tuch (um die Zitate daraufzulegen)	Erwähnen, dass es eine kurze Vorstellung ist (1 Min. pro Person). Je nach Gruppe können zusätzlich Wohnort, Kirchengemeinde etc. genannt werden. Allerdings nur, wenn es für das Seminar hilfreich ist, da die Vorstellungsrunde sonst zu lang wird.
20	Input Teil 1	Als Einstieg wird ein kurzer Film über Living Bridges gezeigt – ein gutes Bild für Mentoring. Frage an die Teilnehmer: „Was hat der Film mit Mentoring zu tun?“ Kurzes Gespräch und Überleitung zur Grafik (ausdrucken, Flipchart) Anhand der Grafik wird erklärt, was Mentoring ist.	Die Teilnehmer erfahren die Grunddefinition von Mentoring.	Filmclip Vortrag evtl. Skizze an der Flipchart	https://www.youtube.com/watch?v=KD_iidGaW-cl , Grafik Input Teil 1, Flipchart, Permanentmarker (Edding), Papier	Die Grafik wird Schritt für Schritt auf die Flipchart gezeichnet und erklärt. Das hilft den Teilnehmern, sich ins Thema einzudenken.
5	Reflexion	Die Teilnehmer schreiben Fragen auf, die sie zum Mentoring schon lange haben oder die gerade aufgetaucht sind.	Die Teilnehmer sollen Gehörtes vertiefen und nicht mehr durch ihre Fragen abgelenkt werden.	Einzelarbeit	Stifte, Arbeitsblatt	

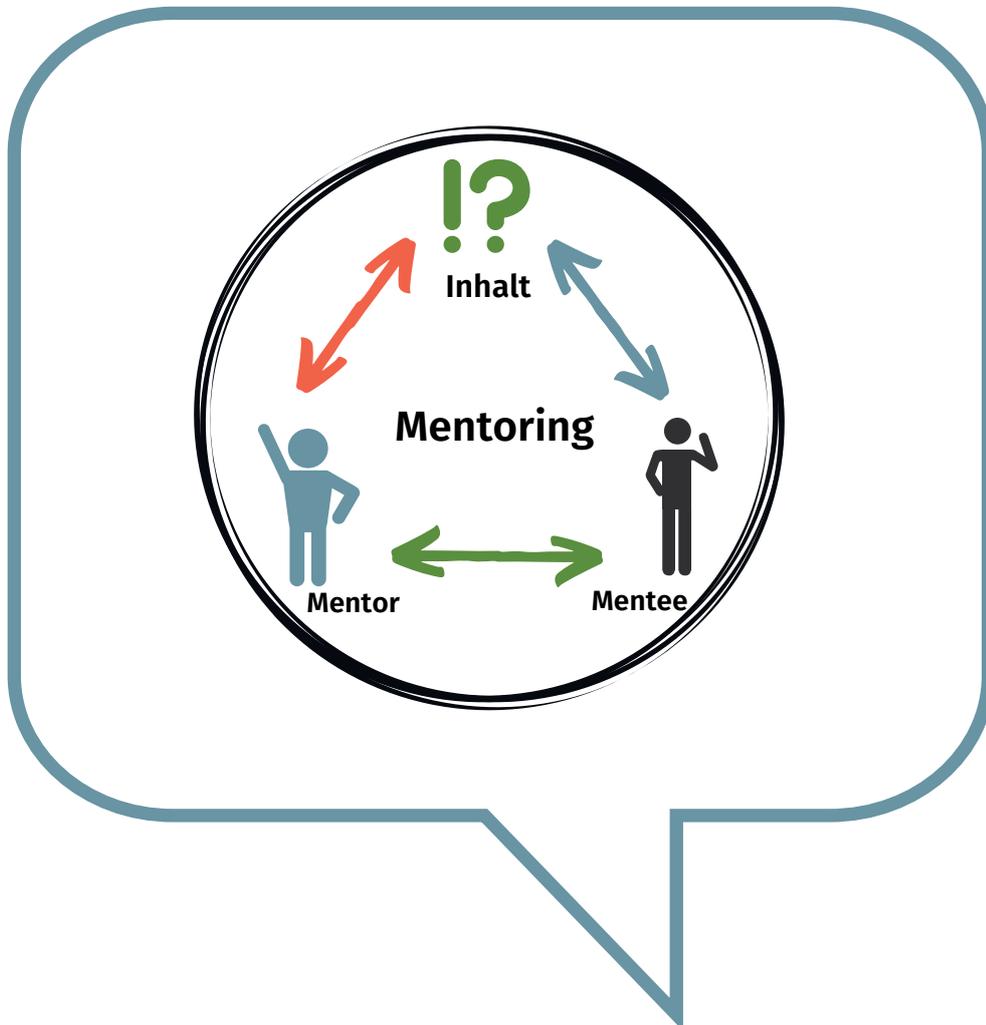
WAS IST MENTORING?

Zeit Min.	Was	Beschreibung	Feinziel	Methode	Material Download	Tipps
15	Input Teil 2, Abgrenzung und Klärung des Mentoringbegriffs	Zu Beginn des zweiten Inputs werden Fragen gestellt: „Wer hat dich schon auf deinem Lebensweg begleitet.“ „Wer war eine Art Mentor für dich und hat sein Wissen an dich weitergegeben?“ Im Plenum werden alle Antworten gesammelt und evtl. als Bodenbild ausgelegt. Dann folgt der Input Teil 2 als Vortrag.	Die Teilnehmer verstehen, wie weit der Begriff des Mentorings gefasst werden kann und was die Grundlagen sind. Es findet eine Abgrenzung zu ähnlichen Begriffen statt (Coaching, Seelsorge, Psychotherapie).	Gruppengespräch im Plenum Vortrag Input Teil 2	Input Teil 2	Mit den Karten für die einzelnen Begriffe kann ein Bodenbild gelegt werden.
10	Kleingruppen	Die Gruppe wird in Kleingruppen (max. 4 Personen) eingeteilt. Aufgabe: „Welche Fragen gibt es bei euch noch?“ Kurzer Austausch der Teilnehmer. Wenn alle fertig sind, werden die Fragen vorgelesen und sortiert. (Auf dem Boden oder an einer Pinnwand.)	Der Kursleiter erfährt die Schwerpunktfragen der Gruppe und kann in den folgenden Einheiten darauf eingehen.	Kleingruppengespräch	evtl. Pinnwand, Nadeln	Einteilung schon vorher vornehmen oder nach Alter. Frage für die Kleingruppen auf einer Karte vorbereiten oder an die Flipchart schreiben.
5	Abschluss	In einer Blitzlichtrunde nennt jeder die größte Erkenntnis aus dieser Lerneinheit. Abschluss und Ausblick auf die kommenden Themen	Stimmung und größte Fragen erkennen, evtl. kurz darauf eingehen. Abschluss			

Input - Was ist Mentoring

1. Definition

Impulsvortrag (10 Min.)



Mentoring in der christlichen Jugendarbeit bietet einen Schutzraum für die Entwicklung zur Selbstständigkeit. Es ist eine Begleitung auf dem Lebensweg. Erfahrenere Menschen geben ihr Wissen an Menschen mit weniger Erfahrung weiter.

Ein Beispiel aus der griechischen Mythologie ist die Geschichte von Odysseus. Als dieser in den Trojanischen Krieg zieht, übergibt er seinen Sohn Telemachos an Mentor, seinen besten Freund. Er bittet ihn, Telemachos mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Von dieser mythologischen Figur leiten sich die Begriffe Mentor bzw. Mentoring ab.



Der Mentor ist eine Person, die in einem Bereich mehr Erfahrung hat als der Mentee. Deshalb kann er zum Mentor werden. Er ist bereit, sein Wissen und seine Erfahrung weiterzugeben, damit der Mentee in diesem Bereich selbstständig werden kann. Seine Grundhaltung ist geprägt von der Annahme, dass der Mentee alle Ressourcen hat, die er braucht, um sich weiter zuentwickeln und seine Probleme zu lösen. Diese Ressourcen sind Schätze, die im Mentoring gemeinsam entdeckt werden. Durch gute Fragen und Interventionen bringt der Mentor den Mentee in seiner Entwicklung weiter.



Der Mentee ist bereit, Neues zu lernen und möchte sich in einem Bereich weiterentwickeln, damit er selbstständig wird. Er möchte sich dabei von einem Mentor begleiten lassen.



Zwischen dem Mentor und dem Mentee entsteht eine Mentoringbeziehung. Diese kann von kurzer Dauer oder langfristig angelegt sein. Die Grundhaltung ist von Ehrlichkeit, Vertrauen und Respekt geprägt. Beim intensiven Mentoring entsteht im Laufe der Zeit eine persönliche Beziehung zwischen Mentor und Mentee.



Der Inhalt des Mentorings wird vom Mentee bestimmt. Es kann sich um Lebensfragen, ehrenamtliche Mitarbeit/Leitung oder um sonstige Inhalte handeln. Zu Beginn des Mentorings wird definiert, wann das Ziel erreicht ist bzw. wann dieser Prozess abgeschlossen werden kann.



Der Mentor hat eine eigene „Beziehung“ zum Thema. Durch persönliche Erfahrung und Wissen kann er dem Mentee weiterhelfen und dessen Entwicklung unterstützen. Er kennt sich aus, muss aber kein (beruflicher) Experte sein.



Der Mentee hat ein eigenes Interesse an einem speziellen Inhalt und möchte sich in diesem bestimmten Bereich weiterentwickeln.



Das Mentoring (von dem wir hier reden), findet im Rahmen der christlichen Jugendarbeit statt. Im Normalfall geht es um die ehrenamtliche Mitarbeit und die Probleme, die Mitarbeitende dabei haben. Es gibt verschiedene Formen. Das Feld bewegt sich zwischen gelegentlichem und intensivem Mentoring sowie zwischen einer passiven und aktiven Mentoringbeziehung.

2. Mentoring (Abgrenzungen und Verständnis)

Impulsvortrag mit Gruppenbeteiligung (15 Min.)



Mentoring ist eine Begleitung auf dem Lebensweg, und zwar mit dem Ziel, die Entwicklung zur Selbstständigkeit in verschiedenen Lebensbereichen zu unterstützen.

Frage an die Gruppe:

Wer war in deinem Leben ein hilfreicher Begleiter auf deinem Lebensweg?

- Eltern/Großeltern/Familie/Paten
- Pfarrer/Jugendmitarbeiter
- Kneipenwirte
- Partner
- Trainer
- Vorgesetzte/erfahrenere Kollegen/Ausbilder/Tutoren
- Nachbarn/Vereinskollegen
- jeder, dessen Meinung ich schätze und dem ich vertraue
- beste Freunde
- Lehrer/Professoren
- Jesus
- noch viele mehr

Vortrag

Wenn es um den Begriff des Mentorings geht, tauchen in seinem Umfeld auch andere Begriffe auf: Seelsorge, Coach, Psychotherapie, Freund, Begleiter ...

Diese Begriffe und deren Verständnis sorgen für Unsicherheit und Hemmschwellen, einen jungen Menschen als Mentor zu begleiten.

Hier eine kurze Zusammenfassung, um Klarheit zu schaffen.

(Vgl. Faix, *Mentoring*, S. 25 bzw. 36 ff.)

Beim **Mentoring** wird der Mentee in seinem „grundsätzlichen Lebensentwurf“ unterstützt und gefördert. Im Prozess des Mentorings können sich die Ziele verändern oder auch erst später sichtbar werden. Es geht darum, Begabungen beim Mentee zu entdecken und zu fördern, damit er diese nach einiger Zeit selbstständig weiterentwickeln kann. Der Fokus im Mentoring liegt auf der Förderung der Persönlichkeitsentwicklung.

Bei der **Seelsorge** geht es meistens um konkrete Probleme. Der Seelsorger unterstützt bei der Problemlösung. Dazu ist keine längere Beziehung zwischen dem Hilfesuchenden und dem Seelsorger notwendig. Seelsorge kann einmalig geschehen, aber auch in längeren Prozessen vorkommen.

Ein **Coach** arbeitet sehr zielfokussiert. Er fragt nach dem aktuellen Standpunkt sowie dem Ziel und begleitet die Person auf dem Weg dorthin. Coaches kennen wir aus dem Bereich des Sports, der Wirtschaft und der Hochschulen.

Ein Mentor kann in verschiedenen Phasen auch Seelsorger oder Coach sein. Das hängt sehr von den Themen und Lebensphasen des Mentees ab.

Ein Mentor ist jedoch **nie Psychotherapeut**. Psychotherapie braucht es bei verschiedenen Krankheitsbildern. Der Mentor kann den Mentee zu einem Arztbesuch motivieren und die Therapie (nach Absprache) als Freund und Begleiter mit unterstützen. Aber er kann die fachliche Betreuung einer Krankheit nie ersetzen.

Wichtig ist es, dass der Mentor die eigenen Grenzen akzeptiert und klar kommuniziert. Auch für ihn ist die Begleitung durch einen Mentor sehr hilfreich. Hier können Fragen und Unsicherheiten reflektiert werden.

In der Literatur gibt es verschiedene Definitionen von Mentoring. Das zeigt sich auch in den unterschiedlichen Rollen, die ein Mentor einnehmen kann.

Der **Grundsatz** ist aber immer, dass eine Person ihre **Erfahrung an eine andere weitergibt, um deren Entwicklung positiv zu unterstützen**.

Die Voraussetzungen, um als Mentor tätig zu sein, sind Offenheit gegenüber dem Mentee, die Bereitschaft eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen, die Möglichkeit, Zeit zu investieren und die Fähigkeit, sich selbst und die eigenen Ansichten immer wieder kritisch zu hinterfragen.

Dem Mentor können Weiterbildungen in diesem Bereich helfen, sie sind aber nicht grundlegend erforderlich, wenn man als Mentor fungieren möchte.

Literatur:

Faix, T./Wiedekind, A.: *Mentoring. Das Praxisbuch*. Neukirchen-Vluyn 2017.

Arbeitsblatt

1. Dieses Zitat habe ich mir ausgesucht:



2. Diese Fragen zum Thema Mentoring habe ich schon lange oder sie sind gerade erst dazugekommen:

3. Begriffe zum Mentoring

Wer war mir in meinem Leben schon ein guter Mentor?

4. Kleingruppe

Diese Fragen/Erkenntnisse beschäftigen mich:

5. Meine Definition von Mentoring

6. Stand der Dinge/Sonstiges

Kopiervorlage Zitatsammlung

Im Grunde sind es immer die Verbindungen mit Menschen, die dem Leben seinen Wert geben.

(Wilhelm von Humboldt)

Wege entstehen dadurch, dass man sie geht.

(Franz Kafka)

Die Entwicklung und
Begleitung von Men-
schen ist unglaublich
spannend.

(Andreas – ein Mentor)

Für Mentoring braucht
man keine besonderen
Gaben und Fähigkeiten,
sondern zuallererst ein
Herz für Menschen.

(Ein Mentor)

Wer was gelten will,
muss andere gelten
lassen.

(J. W. von Goethe)

Wenn das Leben kei-
ne Vision hat, nach der
man strebt, nach der
man sich sehnt, die man
verwirklichen möchte,
dann gibt es auch kein
Motiv, sich anzustren-
gen.

(Erich Fromm)

Mir imponieren nur die Ratschläge und Grundsätze, die der Ratgebende selbst beherzigt.

(Rosa Luxemburg)

Ich bin selbst oft gescheitert und erlebte Stillstand, weil es niemanden gab, der mir gezeigt hat, wie ich Herausforderungen wirklich anpacke. Mentoring ist eine Antwort darauf.

(Manfred – ein Mentee)

Hoffnung ist die Fähigkeit, die Musik in der Zukunft zu hören. Glaube ist der Mut, in der Gegenwart danach zu tanzen.

(Peter Kuznic)

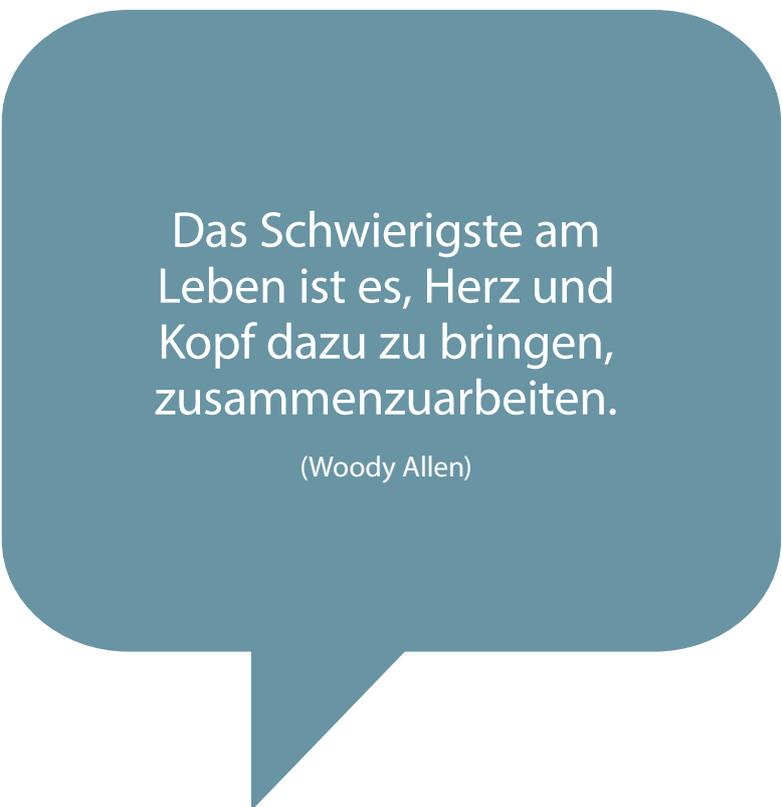
Es ist gefährlich, anderen etwas vorzumachen, denn es endet damit, dass man sich selbst etwas vormacht.

(Eleonora Duse)



Jedem Anfang wohnt
ein Zauber inne.

(Hermann Hesse)



Das Schwierigste am
Leben ist es, Herz und
Kopf dazu zu bringen,
zusammenzuarbeiten.

(Woody Allen)

Nachahmung ist die
höchste Form der Aner-
kennung.

(Oscar Wilde)

Das eigene Wesen völlig
zur Entfaltung bringen,
das ist unsere Bestim-
mung.

(Oscar Wilde)



Wenn es gut tut zu reden, dann liegt es am Gesprächspartner.

(Reiner M. Sowa)



Als wir das Ziel aus den Augen verloren, verdoppelten wir unsere Anstrengungen.

(Mark Twain)

Wer A sagt, der muss
nicht B sagen. Er kann
auch erkennen, das A
falsch war.

(Bertold Brecht)

Wer als Werkzeug nur
einen Hammer hat, sieht
in jedem Problem einen
Nagel.

(Paul Watzlawick)

Aus falschen Erwartungen werden meistens ziemlich schnell richtige Enttäuschungen.

(Ernst Ferstl)

Das Vergleichen ist das Ende des Glücks und der Anfang der Unzufriedenheit.

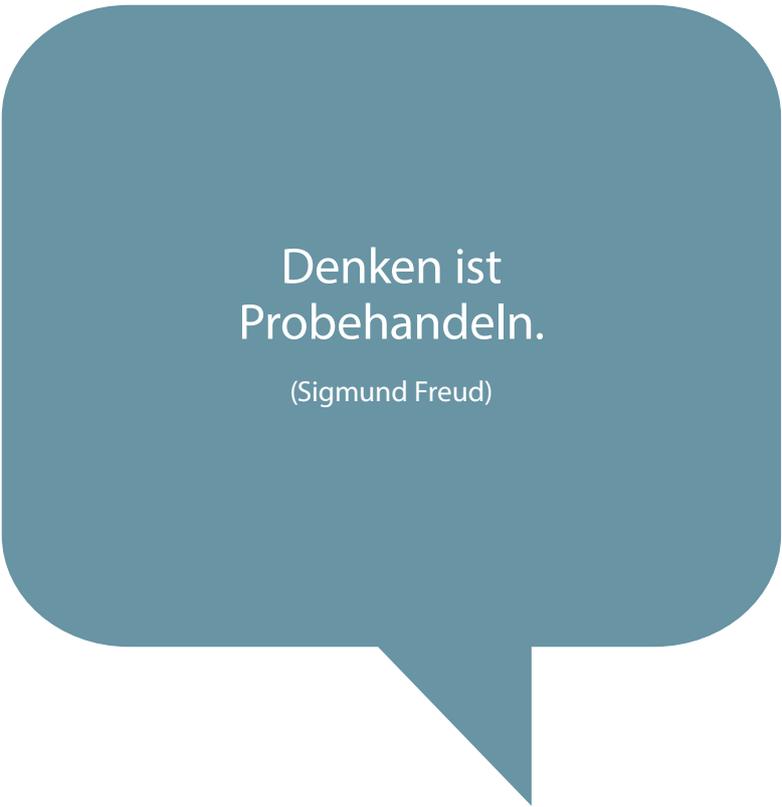
(Sören Kierkegaard)

Die Freiheit ist immer
die Freiheit des Anders-
denkenden.

(Rosa Luxemburg)

Das Große ist nicht, dies
oder das zu sein, son-
dern man selbst zu sein.

(Sören Kierkegaard)



Denken ist
Probehandeln.

(Sigmund Freud)



Erfahrung bleibt des
Lebens Meisterin.

(J. W. von Goethe)

Ich wäre heute nicht die,
die ich bin, wenn Men-
schen nicht in mich in-
vestiert hätten.

(Miriam – ein Mentee)

Die Lösung ist immer
einfach, man muss sie
nur finden.

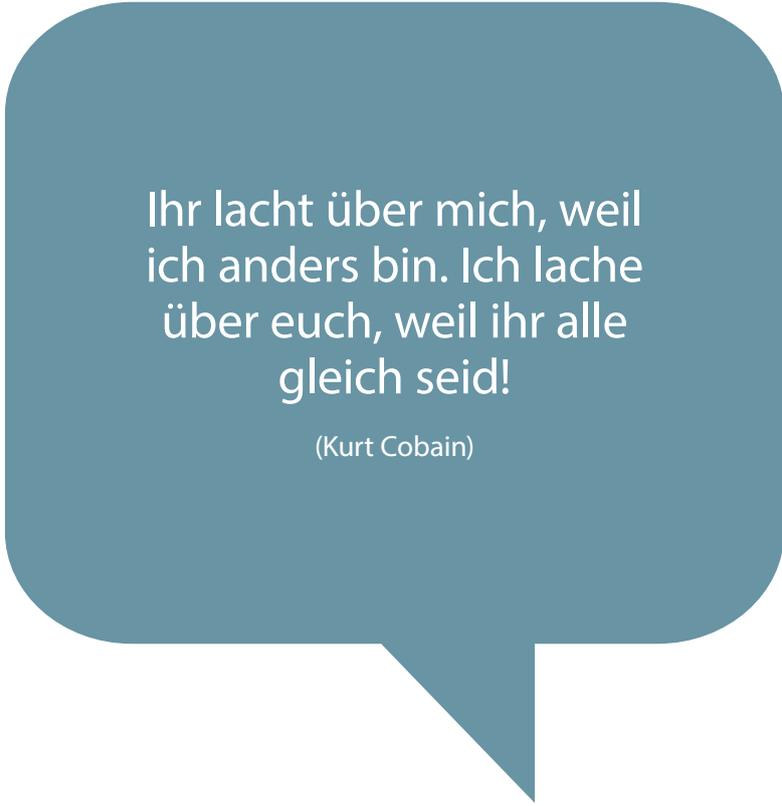
(Alexander Solschenizyn)

Der Veränderung die Tür
verschließen, hieße das
Leben selber
aussperren.

(Walt Whitman)

Freuen dürfen sich alle,
die noch von Gott etwas
erwarten.

(Jesus Christus)



Ihr lacht über mich, weil
ich anders bin. Ich lache
über euch, weil ihr alle
gleich seid!

(Kurt Cobain)

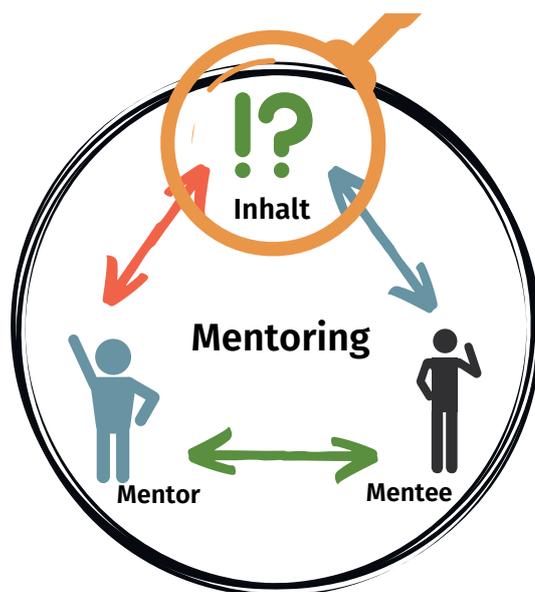


KAPITEL 2
*Inhalte im
Mentoring*

Inhalte im Mentoring

Dauer: 90 min	Altersgruppe: ab 18 Jahren	Gruppengröße: ab 10 Personen
Raumgestaltung: Seminarraum, Stühle, Flipchart	Autor: Mirjam Link	Schlagworte: Mentoring, Lernzonen- modell, Themen im Mentoring
Lernziele: Themen kennenlernen, die im Mentoring in der Jugendarbeit relevant sind		

Quellen: Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.
Senniger, T.: Abenteuer leiten – in Abenteuern lernen. Münster 2000.



Ablauf

INHALTE IM MENTORING

Zeit Min.	Was	Beschreibung	Feinziel	Methode	Material Download	Tipps
5	Start	Die Teilnehmer erfahren, worum es in dieser Einheit geht, welches Ziel sie hat und wann die nächste Pause geplant ist.	Überblick, Orientierung der Teilnehmer	Vortrag	handschriftlicher Ablaufplan	Kurz und knackig präsentieren, Flipchart mit Grafiken, die hängen bleiben können
15	„Schnell Bälle“ Fokus auf einen Inhalt im Mentoring	Die Gruppe spielt das Spiel. Der Gruppenleiter führt eine kurze Reflexionsrunde durch: „Wie hat es funktioniert?“ „Wann hat am besten geklappt?“ „Was hat gar nicht geklappt?“ „Was hat dieses Spiel mit Mentoring zu tun?“	Lockerer und lustiger Einstieg ins Thema	Kooperatives Aufwärmspiel „Schnelle Bälle“	Anleitung „Schnelle Bälle“	Unterschiedliche Bälle verwenden (Tennisball, Tischtennis-, Massageball, Marmel-, Softball, Hüpfball ...)
5	Input, Lernzonenmodell, Bodenbild	Zum Einstieg wird aus Seilen und Karten (Komfortzone, Lernzone, Panikzone) ein Bodenbild gelegt und erklärt.	Die Teilnehmer lernen das Lernzonenmodell kennen.	Vortrag	Input Teil 1 Karten, Seile für das Bodenbild	
15	Lernzonenmodell	Die Teilnehmer positionieren sich im Bodenbild zu folgenden Fragen: 1. „In welcher Zone bin ich bei dieser Aktivität?“ - Jugendprogramm vorbereiten und durchführen - Kochen für große Gruppen - Andachten/Predigten halten - ... 2. „Bei welcher Aktivität bin ich in meiner Komfortzone?“ Einige Teilnehmer äußern sich.	Durch dieses Aktion wird sichtbar, dass jeder Mensch die Schwierigkeit von Aktivitäten unterschiedlich einschätzt.	Übung	Input Teil 2	Aktivitäten zum Kontext der Gruppe auswählen; auch lustige Aktivitäten nennen (Kopfsprung vom Dreimeterbrett, verkleidet durch die Stadt laufen, grünen Wackelpudding essen)

WAS IST MENTORING?

Zeit Min.	Was	Beschreibung	Feinziel	Methode	Material Download	Tipps
	<p>3. „Bei welcher Aktivität bin ich Richtung Panikzone unterwegs?“ Einige Teilnehmer können sich äußern, wenn sie möchten.</p> <p>4. „Was würde sich ändern, wenn du einen Mentor für diese Aktivität hättest?“ Einzelne Nennungen</p>					
10	In welchen Themen/Bereichen will ich wachsen?	Jeder Teilnehmer beantwortet für sich die Fragen auf dem Arbeitsblatt.	Selbstreflexion und Verbindung des Inhalts mit dem eigenen Leben	Einzelarbeit	Arbeitsblatt, Stifte	Ruhige Musik im Hintergrund abspielen, Teilnehmende nicht weggehen lassen, sonst dauert es zu lange, bis die folgende Übung starten kann.
10	Partnerübung	Immer zwei Teilnehmer tauschen sich über ihre Themen aus. Dies kann nur berichtend sein, sie können aber auch Absprachen treffen, um sich gegenseitig zu unterstützen.	Konkreter werden und eigene Lerninhalte bearbeiten	Partnergespräch		Ruhige Musik im Hintergrund, Fragen für das Partnergespräch auf eine Flipchart schreiben
5	„Wie helfen Mentoren eigentlich?“	Die Teilnehmer erfahren mehr über die Tätigkeit eines Mentors in der Jugendarbeit		Vortrag	Input Teil 3	
10	Kleingruppengespräche: Inhalte in der Jugendarbeit	In 3er- oder 4-er-Gruppen sammeln die Teilnehmer Inhalte, die für das Mentoring in der Jugendarbeit relevant sein könnten. Sie schreiben diese Themen als Stichworte jeweils auf je eine Karte.	Vertiefung des Themas und Praxisrelevanz	Kleingruppenarbeit	Karten, Stifte	Dafür eignen sich PostIt-Zettel sehr gut.

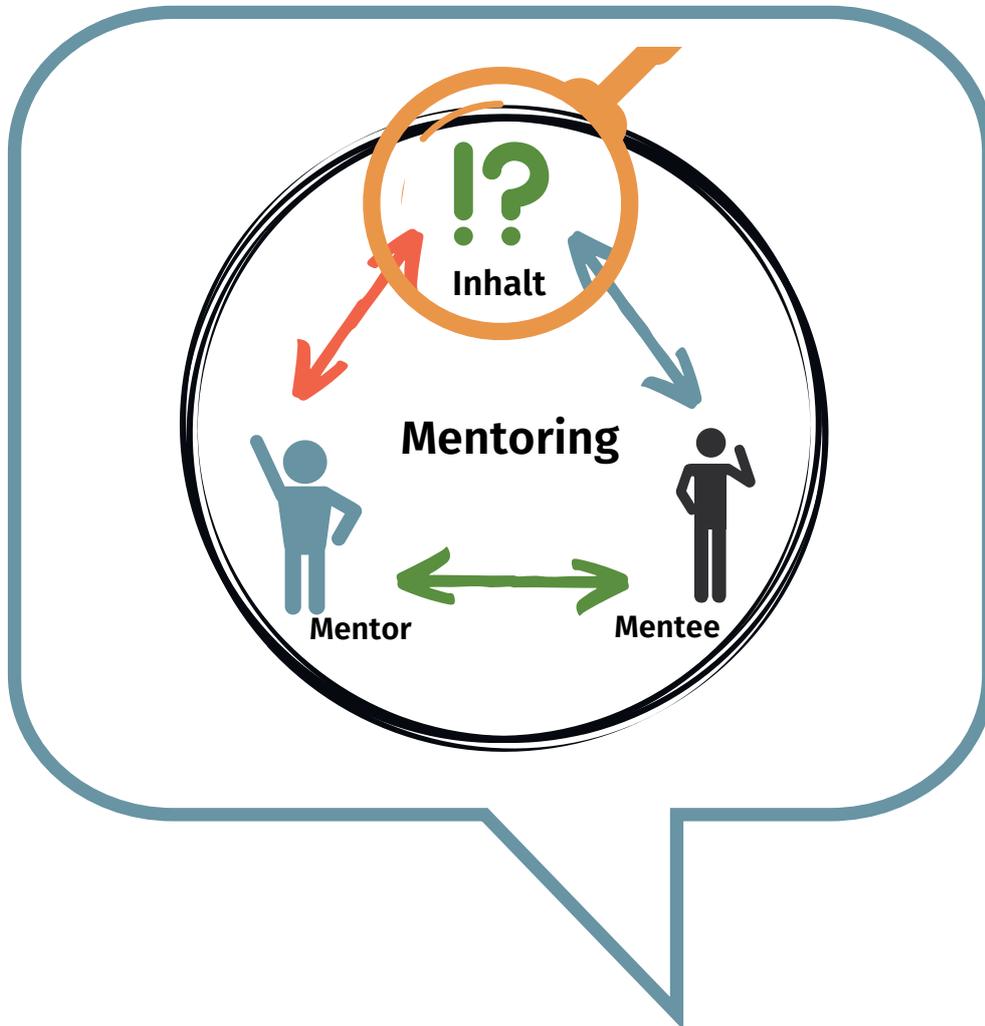
WAS IST MENTORING?

Zeit Min.	Was	Beschreibung	Feinziel	Methode	Material Download	Tipps
10	Sammeln im Plenum	Die Karten der einzelnen Gruppen werden benannt und geclustert. Anschließend kann sich ein Gespräch darüber ergeben, welche Inhalte wie häufig/einfach/schwierig/geeignet für das Mentoring in der Jugendarbeit sind.	Einordnung der für die Jugendarbeit relevanten Themen	Reflexion im Plenum	Pinnwand, Stecknadeln, glatte Wand und Klebestreifen	Die Karten können auch auf dem Boden sortiert werden.
5	Abschluss	Zwei Blitzlichtrunden: 1. In diesem Bereich möchte ich lernen. 2. In diesem Bereich könnte ich Mentor sein. Abschluss und Ausblick auf die kommenden Themen.	Stimmung und wichtigste Fragen erkennen, evtl. kurz darauf eingehen; Abschluss			Mentorengewinnungen sammeln. Das ergibt einen schönen Überblick über die Fähigkeiten innerhalb der Gruppe.

Input - Inhalte im Mentoring

1. Definition

Impulsvortrag (10 Min.)



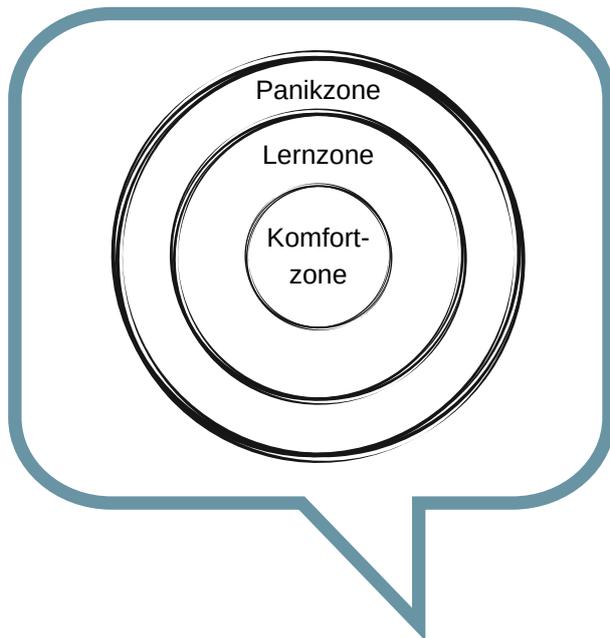
Mentoring hat immer einen inhaltlichen Schwerpunkt. Einen Themenbereich, in dem sich der Mentor auskennt und der Mentee sich weiterentwickeln möchte.

In dieser Einheit geht es um die Inhalte, die für das Mentoring in der christlichen Jugendarbeit relevant sind.

Idealerweise geht es im Mentoring immer nur um einen Schwerpunkt und nicht um mehrere gleichzeitig. Die Inhalte sollten nacheinander abgearbeitet werden. Das Spiel „Schnelle Bälle“ zeigt deutlich, wie schnell zu viele Inhalte („Bälle“) Verwirrung stiften.

2. Das Lernzonenmodell

Impulsvortrag (5 Min.)



Das Lernzonenmodell hilft uns zu verstehen, warum Menschen in verschiedenen Bereichen unterschiedlich leicht oder schwer lernen.

In der Mitte ist die Komfortzone. (Seilkreis machen und Karte mit „Komfortzone“ hineinlegen.) Dies ist der Bereich, in dem uns etwas Spaß macht, leicht fällt und keine Angst bereitet. Hier sind wir entspannt und zufrieden. Tätigkeiten, in denen wir schon viel Übung haben oder die uns noch nie schwer gefallen sind, haben hier ihren Platz.

Drum herum beginnt die Lernzone. (Seilkreis außen herum legen und Karte mit „Lernzone“ hineinlegen.) Hier liegen die Themen, die wir noch nicht so genau kennen und bei denen uns die Erfahrung fehlt. Lernen bedeutet, über den Rand der Komfortzone zu gehen und sich selbst neue Fähigkeiten anzueignen. Dazu braucht man Mut und Entschlossenheit. Manchmal ist eine wohlwollende, wertschätzende und stärkende Unterstützung durch andere Menschen eine große Hilfe.

Am äußeren Rand ist die Panikzone. (Noch einen größeren Seilkreis legen und die Karte „Panikzone“ platzieren.) Die Themen in dieser Zone machen uns Angst und sind nicht zu bewältigen. Blockaden, große Ängste und Gefühle von Versagen hindern uns daran, etwas Neues zu lernen.

3. Bodenbild

Übung (15 Min.)

Nachdem das Bodenbild gelegt und erklärt ist, beginnt die gemeinsame Übung.

Alle Teilnehmer stellen sich im Kreis um das Bodenbild (es muss groß genug sein, damit alle darin Platz finden können) und der Gruppenleiter stellt folgende Fragen:

1. „In welcher Zone bin ich bei dieser Aktivität?“

- Jugendprogramm vorbereiten und durchführen
- Kochen für große Gruppen
- Andachten/Predigten halten
-
-

2. „Bei welcher Aktivität bin ich in meiner Komfortzone?“

Einige Teilnehmer äußern sich.

3. „Bei welcher Aktivität bin ich Richtung Panikzone unterwegs?“

Einige Teilnehmer können sich äußern, wenn sie möchten.

4. „Was würde sich ändern, wenn ich einen Mentor für diese Aktivität hätte?“

Einzelne Nennungen

An diese Übung kann sich ein Gespräch darüber anschließen, welche Personen der Gruppe Mentoren suchen oder in ihren Spezialgebieten schon Mentoren sein könnten.

4. Bodenbild

Übung (15 Min.)

Nach der Definition von Mentoring schaffen Mentoren einen Schutzraum für die Entwicklung zur Selbstständigkeit. Der Mentee möchte in einem gewählten Bereich lernen und wachsen. Wenn er sich

z. B. zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit entschließt, dann möchte er in diesem Bereich lernen und selbstständig werden. Der Mentor hat das Recht, Schwierigkeiten, Probleme und Details anzusprechen, die zum Thema der ehrenamtlichen Mitarbeit gehören.

Der Mentee möchte lernen. Dies ist eine Grundvoraussetzung für einen erfolgreichen Lernweg. Mentoren unterstützen auf dem Weg von der Komfortzone in die Lernzone bzw. auf dem weiteren Übungsweg in der Lernzone.

Auf folgende Weise kann ein Mentor unterstützen:

1. Mentoren helfen uns, Wissen zu unserem Thema zu erhalten. Sie können Literatur, hilfreiche Seminare, Vorträge und Kontakte zu anderen Experten vermitteln.
2. Mentoren motivieren uns, an unserem Thema und Entwicklungsprozess dranzubleiben, auch wenn es schwierig wird. Sie glauben an uns.
3. Sie helfen uns, den Fokus zu halten und nicht auszuweichen, bevor unser Ziel erreicht ist.
4. In den Gesprächen können wir Prioritäten setzen, um uns nicht zu verzetteln und den Lernweg Schritt für Schritt zu gehen.
5. Sie unterstützen uns auf alle möglichen Arten. Wenn wir z. B. eine neue Veranstaltung planen, können sie uns vorher und nachher Feedback geben.

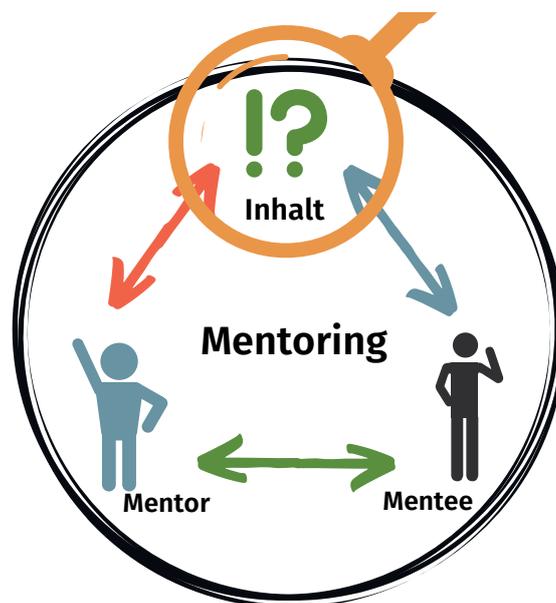
Zusammenfassend geht es beim Mentoring in der Jugendarbeit um folgende Themen:

- Praktische Probleme bei Tätigkeiten in der Jugendarbeit
- Lebensfragen des Mentees
- Geistliche Entwicklung des Mentees
- Beziehungen des Mentees (Gott, andere Menschen, Natur, eigene Person)

Literatur:

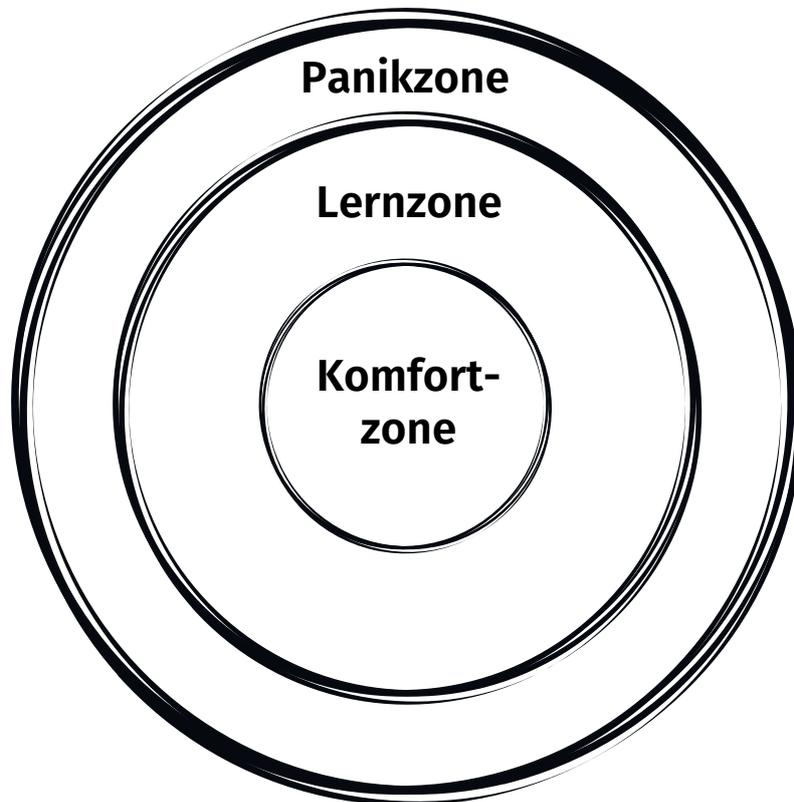
Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.

Senniger, T.: Abenteuer leiten – in Abenteuern lernen. Münster 2000.



Arbeitsblatt

Lernzonenmodell



Schreibe in jede Zone ein paar deiner Aktivitäten oder Schwerpunkte.

Was würde sich ändern, wenn du einen Mentor für die Inhalte in der Lern- oder Panikzone hättest?

Selbstreflexion

In welchen Bereichen will ich im nächsten halben Jahr wachsen?

Wer könnte mir dabei helfen?

Mein nächster Schritt:

Partnergespräch

Erkenntnisse aus dem Partnergespräch:

Wie unterstützen Mentoren eigentlich?

Kleingruppengespräche

Inhalte aus der Jugendarbeit, die fürs Mentoring passen:

-
-
-
-

Mentor-Sein

In diesen Bereichen könnte ich Mentor für andere sein:

-
-
-
-

Schnelle Bälle

Kurzbeschreibung: Die Gruppe steht im Kreis und muss sich möglichst viele Bälle zuwerfen sowie fangen.

Kategorie:

Raum: Drinnen oder draußen

Autorin: Mirjam Link

Spieleranzahl: 6–20

Dauer: 10–15 Min.

Material:
mind. 10 Bälle

Altersempfehlung:
ab 12 Jahre

Insidertipp: verschiedene Bälle verwenden

Beschreibung:

Die Gruppe steht zusammen mit dem Gruppenleiter im Kreis. Der Gruppenleiter hat eine Kiste mit vielen verschiedenen Bällen vor sich zu stehen. Er wirft den ersten Ball einer beliebigen Person im Kreis zu. Diese fängt ihn und wirft ihn ihrerseits einer beliebigen Person zu. Dies geht so lange, bis jede Person den Ball einmal hatte und er wieder beim Gruppenleiter angekommen ist. Beim Zuwerfen kann der Name der Person genannt werden. Am besten ist es, wenn der Ball kreuz und quer geworfen wird. Die entstandene Wurfreihenfolge gilt bis zum Spielende.

Jeder merkt sich, von welcher Person er den Ball bekommen hat und wohin er seinen Ball werfen muss. Nun geht das Spiel in die zweite Runde. Der Gruppenleiter wirft den ersten Ball der ersten Person zu. Kurz danach wirft er den zweiten Ball aus seiner Kiste, dann den dritten usw. Er wirft so lange, bis die Kiste leer ist und die Bälle wieder zu ihm zurückkommen.

Es entstehen eine hohe Dynamik, großer Lärm und eine komplexe Situation.

Nach dem Spiel können die Themen Konzentration, viele Bälle (Aufgaben, Themen), die Verbindung unter den Werfern usw. thematisiert werden.

Variante:

1. Die Gruppe hat nur drei verschiedene Bälle und es wird gestoppt, wie lange es dauert, bis alle Bälle am Ende ankommen. Die Gruppe kann sich besprechen und den Versuch wiederholen.
2. Die Gruppe darf nicht reden.

Literatur:

Gilsdorf, R./Kistner, G.: *Kooperative Abenteuerspiele 2*. Kallmeyer 2001; S. 106.



KAPITEL 3
*Mentoring-
beziehung*

Mentoringbeziehung

Dauer: 90 min

Altersgruppe:
ab 18 Jahren

Gruppengröße:
ab 10 Personen

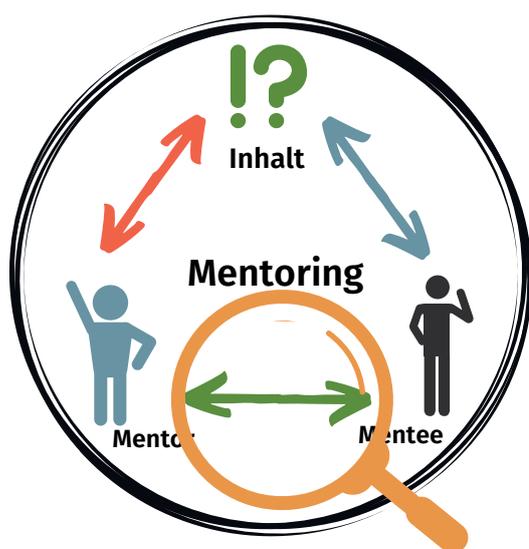
Raumgestaltung:
Seminarraum, Stühle,
Flipchart

Autor:
Mirjam Link

Schlagnworte:
Mentoring, Beziehung

Lernziele: Das Entwicklungsviereck und verschiedene Formen des Mentoring kennenlernen

Quellen: Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.
Breen, M./Kallestadt, W.: Leidenschaftlich glauben – Jüngerschaft vertiefen.
8 Impulse zum geistlichen Wachstum. Marburg 2007



Ablauf

MENTORINGBEZIEHUNG

Zeit Min.	Was	Beschreibung	Feinziel	Methode	Material Download	Tipps
5	Start	Die Teilnehmer erfahren, worum es in dieser Einheit geht, welches Ziel sie hat und wann die nächste Pause geplant ist.	Überblick, Orientierung der Teilnehmer	Vortrag	handschriftlicher Ablaufplan	Kurz und knackig präsentieren, Flipchart mit Grafiken, die hängen bleiben können
10	Übung	Alle laufen im Raum herum. Der Gruppenleiter nennt verschiedene Adjektive, die die Begegnung zwischen Menschen beschreiben: - fremd - freundlich - höflich - freundschaftlich - verliebt - aggressiv - ...	Einstieg in das Thema, wie unterschiedlich Beziehungen zwischen Menschen gestaltet werden können.	Gruppenübung		Unterschiedliche Es kann sich ein kurzes Gespräch im Gruppenraum anschließen. Erkenntnisse und Gefühle bei der Übung benennen lassen.
10	Input Grundlagen und Formen des Mentorings	Die verschiedenen Formen des Mentorings werden mithilfe einer Grafik erklärt (Flipchart/Beamer/Bodenbild).	Die Teilnehmer lernen die verschiedenen Formen des Mentorings kennen.	Vortrag	Input Teil 1 und 2 Flipchart, Beamer, Bodenbildmaterial	
10	Wer waren meine Mentoren?	Wer waren meine Mentoren?	Die Teilnehmer werden sich der Mentoren in ihrer Lebensgeschichte bewusst.	Einzelübung	Arbeitsblatt	
5	Reflexion	Alle sitzen im Kreis und teilen dem Plenum eine Erkenntnis aus der Einzelübung mit.	Die Gruppe erkennt, wie unterschiedlich Mentoren sein können.	Plenum		
15	Input Das Entwicklungsviereck	Das Entwicklungsviereck wird mithilfe einer Grafik erklärt (Flipchart/Beamer/Bodenbild). Danach stellt der Gruppenleiter Fragen aus der Praxis.	Die Teilnehmer lernen das Entwicklungsviereck und seine praktische Anwendung kennen.	Vortrag und Fragerunde	Input Teil 3	

MENTORINGBEZIEHUNG

Zeit Min.	Was	Beschreibung	Feinziel	Methode	Material Download	Tipps
20	Kleingruppe	Die Kleingruppen reflektieren das Gehörte. „Was habe ich gehört?“ „Was bedeutet das für mich?“	Vertiefung der gewonnenen Erkenntnisse für die eigene Praxis	Kleingruppe	Fragen auf eine Flipchart schreiben	
10	Präsentation	Alle sitzen im Kreis und teilen dem Plenum je eine Erkenntnis aus der Kleingruppenarbeit mit.	Erfahrungsschätze der Gruppe werden sichtbar.	Partnergespräch		
5	Persönliche Reflexion Abschluss	Jeder notiert sich einen nächsten Schritt für seine Praxis.	Orientierung, Abschluss	Vortrag		

Input - Mentoringbeziehung



Zwischen Mentor und Mentee entsteht eine Mentoringbeziehung.

Diese Beziehung kann viele verschiedene Formen annehmen und unterschiedlich intensiv sein.

In diesem Kapitel geht es um die Formen, Aufgaben und Grundlagen der Mentoringbeziehung.

1. Grundlagen der Mentoringbeziehung

Impulsvortrag (5 Min.)

Mentoring ist gelebte Beziehung. Diese Beziehung braucht Pflege, Zeit und immer wieder mal Versöhnung. Aus einer Mentoringbeziehung kann sich eine Freundschaft entwickeln, muss aber nicht. Eine klare Abgrenzung des intensiven Mentoring-Zeitraums kann helfen, Missverständnisse und Enttäuschungen zu vermeiden.

Mentoring ist ein Schutzraum, in dem der Mentee einfach Mensch sein darf und sich seine Persönlichkeit entwickeln kann. In diesem Schutzraum können wir Stillstand gelassen aushalten und den nächsten Wachstumsschub erwarten. Hier gibt es keinen Druck und keine Leistungserwartung, sondern Motivation und wohlwollende Unterstützung.

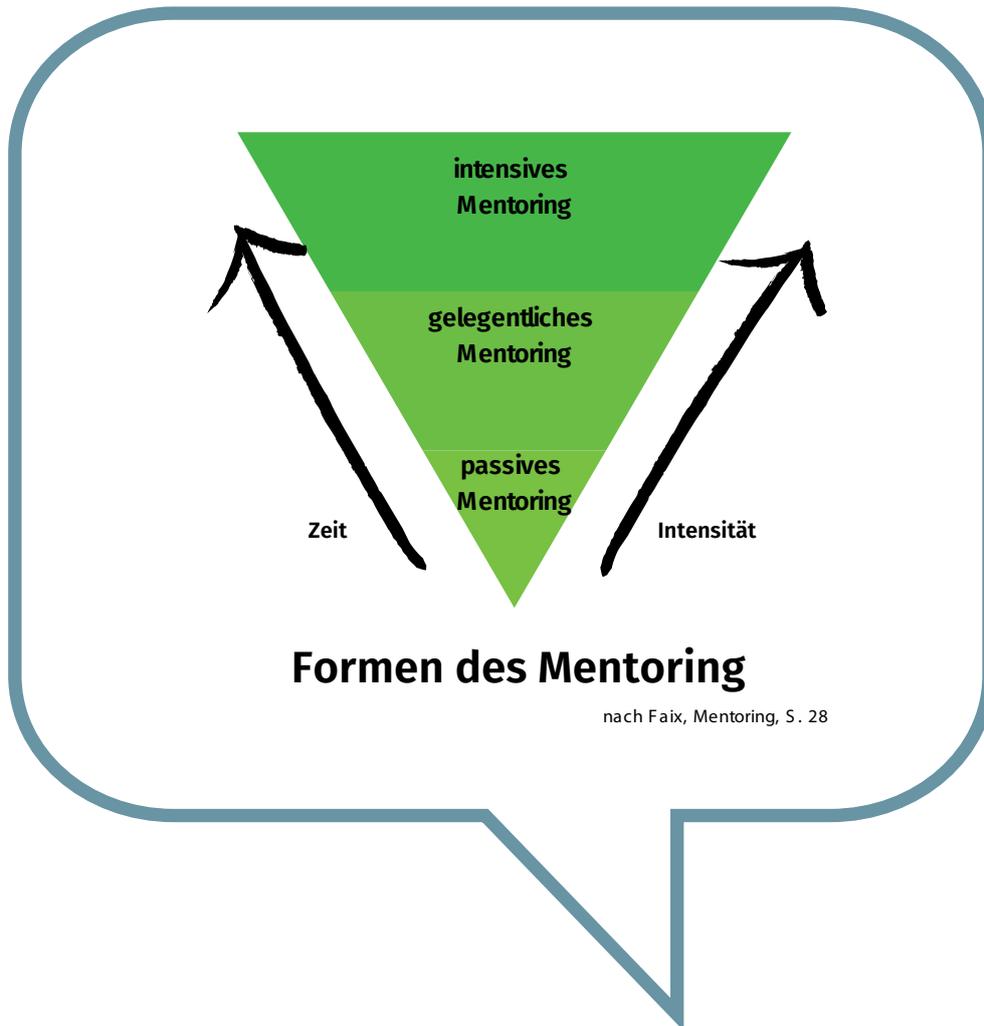
Wir können grundlegend festhalten:

1. Aufgabe des Mentors ist es, den Mentee auf dem Weg der Entdeckung der eigenen Persönlichkeit zu begleiten, zu ermutigen und ggf. zu ermahnen.
2. Es geht um ein gesundes Wachstum und nicht um Schnelligkeit.
3. Der Mentee hat die Fähigkeit, seine Aufgaben selbst zu erledigen, Probleme zu lösen und Entscheidungen zu treffen.
4. Der Mentee weiß, was richtig für ihn ist und trifft seine Entscheidungen selbst.
5. Grundlage des Mentorings ist das Vertrauen und die Begegnung auf Augenhöhe.
6. Ziel des Mentorings ist die Selbstständigkeit des Mentees.

(Vgl. Faix, Mentoring, S.39–44)

2. Formen einer Mentoringbeziehung

Impulsvortrag (5 Min.)



Passives Mentoring

Passive Mentoren sind Menschen, die uns beeindruckt und dadurch beeinflussen. Meist handelt es sich um historische Persönlichkeiten, deren Biografie oder Werke uns inspirieren. Beim passiven Mentoring werden Menschen zum Vorbild und Lehrmeister, denen wir nie persönlich begegnet sind bzw. begegnen, die aber dennoch einen großen Einfluss auf unser Leben haben.

Zeitgenössische passive Mentoren können uns durch Vorträge, Videos oder Veranstaltungen, die wir angesehen haben bzw. durch ihren Lebenslauf darin ermutigen, unsere Lebensthemen zu hinterfragen oder uns damit zu beschäftigen.

Darüber hinaus gibt es noch unbewusste Mentoren. Dabei handelt es sich um Menschen, die uns geprägt haben, ohne dass uns dies im Moment bewusst ist. Diese Prägung, die wir erst im Rückblick erkennen und begreifen, kann im Idealfall sehr positiv und segensreich sein.

Gelegentliches Mentoring

Gelegentliche Mentoren sind Menschen, denen wir immer wieder begegnen und deren Begleitung wir aktiv suchen. Uns verbindet keine intensive Mentoringbeziehung. Bei diesen Mentoren kann es sich um Gruppenleiter, Lehrer, Professoren, Seelsorger, Pfarrer oder Personen in ähnlichen Funktionen handeln. In Entscheidungs- und Krisensituationen fragen wir sie um Rat und suchen ihre punktuelle Begleitung.

Intensives Mentoring

Intensives Mentoring braucht Zeit, Vertrauen und Entwicklungsraum. Intensive Mentoren begleiten uns regelmäßig und kontinuierlich. Es kann dabei um geistliche Begleitung, Persönlichkeitsentwicklung, andere Lebensthemen oder Aufgaben in der ehrenamtlichen Mitarbeit gehen.

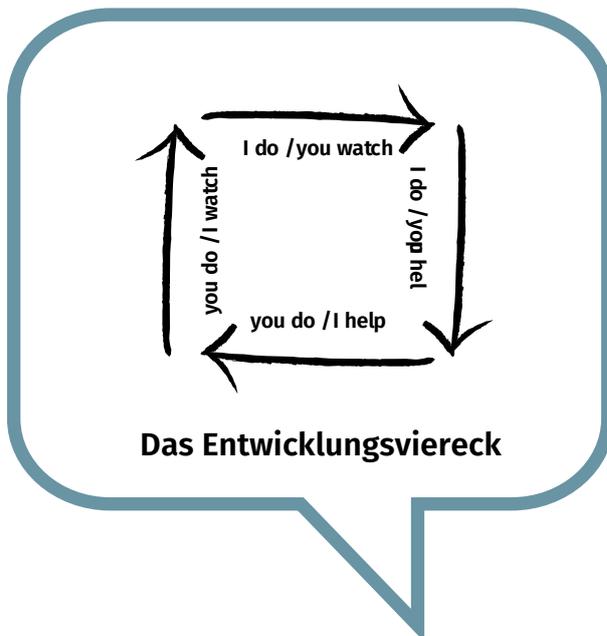
Mentoringbeziehungen können eine unterschiedliche zeitliche Dauer haben. Sie finden in Einzelgesprächen oder Kleingruppen statt.

(Vgl. Faix, Mentoring, S. 28–35)

3. Das Entwicklungsviereck

Impulsvortrag mit Fragen (10 Min.)

Entwicklung erfolgt in Schritten. Ein Ziel wird nicht mit einem Sprung erreicht, sondern in vielen kleinen Schritten. Das Entwicklungsviereck hilft uns zu verstehen, welche Art von Anleitung und Begleitung ein Mentee braucht. Das Modell wird hier am Beispiel der Begleitung eines ehrenamtlichen Mitarbeiters erläutert.



I do – you watch

Die erste Phase ist gekennzeichnet durch eine **große Begeisterung** des Mentees und wenig Erfahrung. Er möchte etwas lernen und stürzt sich voll ins Thema. Damit aus der Begeisterung auch Erfahrung und dadurch Kompetenz in einer Tätigkeit werden kann, ist die Unterstützung des Mentors sehr wichtig. Zu Beginn eines Mentoring-Prozesses ist es hilfreich, wenn der Mentor eher direktiv ist. Er gibt die Richtung und den Ablauf der Treffen vor. Er ist zuversichtlich, dass das Ziel erreicht wird und richtungsgebend. Er agiert als Vorbild und stellt seine Vorgehensweise noch nicht zur Diskussion. Zum Teil gibt es in dieser Phase auch große Unsicherheiten. Der Mentee traut sich noch nicht etwas auszuprobieren, ist aber sehr fasziniert. Daher ist es das Beste, wenn er einfach bei Aktivitäten dabei sein kann. Dort kann er beobachten, wird integriert und bekommt erste, einfache Aufgaben. Bei den Gruppenphasen nennt man diese Phase auch **die Forming-Phase**.

I do – you help

In der zweiten Phase sinkt die Begeisterung des Mentees für seine Tätigkeit. Das wahre Ausmaß des Themas und seine **Schwierigkeiten werden sichtbar**. Der Mentee fühlt sich inkompetent und möchte wieder zu seiner Anfangsbegeisterung zurück. Er wird wachsen und sich zu einer wirklichen Selbstständigkeit weiterentwickeln, wenn er von einem Mentor gut durch diese Phase –und zur nächsten – begleitet wird. Es ist gut, wenn der Mentor viel Zeit einplant, um auf die Fragen und Sorgen des Mentees einzugehen. Er gibt weiterhin die Richtung vor, ist aber auch bereit, viel zu diskutieren. Der Mentee bekommt klare Aufgaben

und kann sich ausprobieren. In einer Gruppe ist diese Phase **die Storming-Phase**. Ohne die Auseinandersetzungen und Reibungspunkte kann der Mentee nicht weiterkommen. Ein Weg zurück zur Anfangsbegeisterung ist auf Dauer nicht hilfreich. Es geht nur durch die Phase hindurch.

You do – I help

Die Qualität der Beziehung zwischen Mentor und Mentee ändert sich in der dritten Phase. Hier kann eine Freundschaft beginnen. Beide sind zusammen durch den Tiefpunkt der zweiten Phase gegangen und nun kann das **Wachstum hin zur Selbstständigkeit** des Mentees aktiv gefördert werden. Die Erfahrung und Kompetenz des Mentees wächst durch neue Aufgaben. Der Mentor kann jetzt als Begleiter und Diskussionspartner an der Seite des Mentees stehen. In der ehrenamtlichen Mitarbeit stehen hier die ersten selbst verantworteten Projekte/ Gruppenstunden des Mentees. Der Mentor kann eine große Nähe zum Mentee aufbauen und gleichzeitig klarmachen, dass sie trotzdem nicht beste Kumpels werden. In der Arbeit mit Gruppen nennt man diese Phase **die Norming-Phase**.

You do – I watch

Der Mentee ist nun **sichtbar selbstständig**. Der Mentor wird zum **punktuellen Begleiter**. Aus viel Erfahrung und Übung ist beim Mentee nun Kompetenz geworden. Seine Begeisterung ist nun kein Strohfeuer mehr, sondern es hat eine stabile Grundlage bekommen. Das Ende der Mentoringbeziehung steht an. Es kann bewusst und ohne Bedauern gelebt werden. Der Mentor kann viele Erklärungen für „die Zeit danach“ geben und sein Wissen für den Mentee nutzbar machen. Jetzt ist er keine Vorbild mehr, sondern Ermutiger und Ermöglicher eines neuen selbstständigen Mitarbeiters. In einer Gruppe ist dies die Phase des **Performing** und des **Abschieds**.

(Vgl. Breen, Leidenschaftlich glauben, S. 111–126)

Nach dem Vortrag ist es hilfreich, den Weg durch das Entwicklungsviereck exemplarisch an einem oder mehreren Beispielen zu gehen.

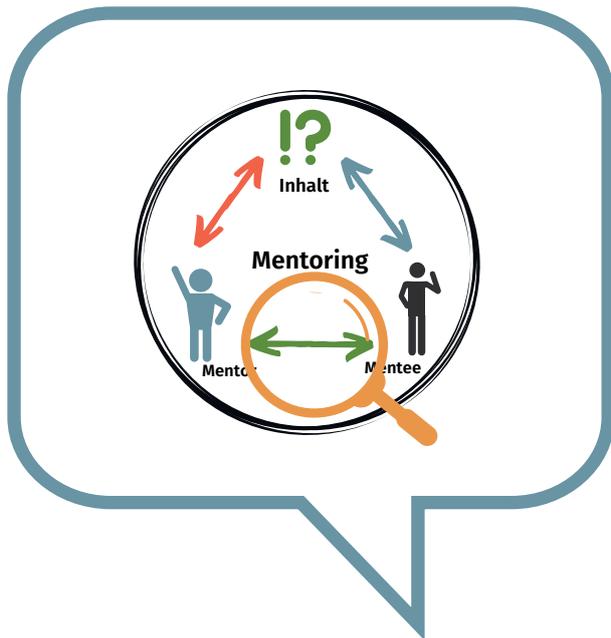
- Mitarbeitende einer Jugendgruppe
- Mitarbeitende auf einer Wochenendfreizeit
- Mitarbeitende im Küchenteam
- usw.

Literatur:

Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.

Breen, M./Kallestadt, W.: Leidenschaftlich glauben – Jüngerschaft vertiefen. 8 Impulse zum geistlichen Wachstum. Marburg 2007.

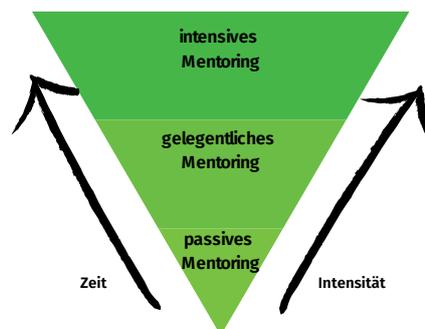
Arbeitsblatt



Grundlagen einer Mentoringbeziehung

Das ist mir wichtig geworden:

Formen der Mentoringbeziehung



Formen des Mentoring

nach Faix, Mentoring, S. 28

Persönliche Reflexion: Meine Mentoren

Passives Mentoring:

Welche historische und zeitgenössische Mentoren haben mich beeinflusst?

Was habe ich von ihnen gelernt?

Gelegentliches Mentoring:

Welchen Lehrern/Seelsorgern bin ich dankbar?

Was habe ich von ihnen gelernt?

War ich schon einmal Mentor?

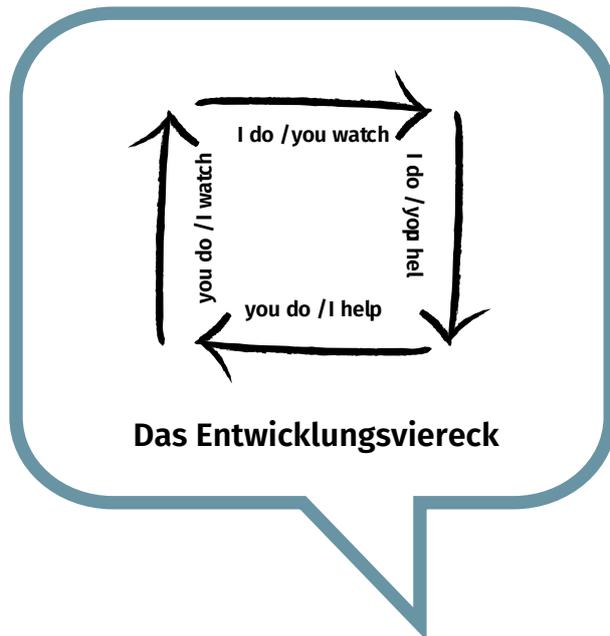
Wie habe ich das erlebt?

Wie könnte ich Kontakt zu einem Mentor aufbauen, wenn ich (noch) keinen habe?

Was möchte ich lernen? Welcher Themenbereich ist wichtig?

Das Entwicklungsviereck

Beispiel aus der Praxis (Anwendung des Entwicklungsvierecks):



Kleingruppengespräch:

Was habe ich gehört?

Was bedeutet das für mich?

Mein nächster Schritt:



KAPITEL 4
*Mentoring-
gespräch*

Mentoring-Gespräch

Dauer: 90 min

Altersgruppe:
ab 18 Jahren

Gruppengröße:
ab 10 Personen

Raumgestaltung:
Seminarraum, Stühle,
Flipchart

Autor:
Mirjam Link

Schlagnworte:
Mentoringgespräch,
Ziele, COACH-Modell

Lernziele: Methoden und Abläufe des Mentoringgespräches kennenlernen

Quellen: Faix,T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.
Faix, T.: Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern. Berlin 2015.
Webb, K.: The Coach Model for Christian Leaders. Active Results LLC US 2019.
Breen, M./Kallestadt, W.: Leidenschaftlich glauben – Jüngerschaft vertiefen.
8 Impulse zum geistlichen Wachstum. Marburg 2007.
Senniger, T.: Abenteuer leiten – in Abenteuern lernen. Münster 2000.



Ablauf

MENTORINGGESPRÄCH

Zeit Min.	Was	Beschreibung	Feinziel	Methode	Material Download	Tipps
5	Start	Die Teilnehmer erfahren, worum es in dieser Einheit geht, welches Ziel sie hat und wann die nächste Pause geplant ist.	Überblick, Orientierung der Teilnehmer	Vortrag	handschriftlicher Ablaufplan	Kurz und knackig präsentieren, Flipchart mit Grafiken, die hängen bleiben können
5	„Guck mal, wer da sitzt“	Ein Namensspiel	Die Teilnehmer werden lockerer, lernen die Namen und spielen ein Spiel, bei dem sie gemeinsam lachen können.	Gruppenspiel	Anleitung	
5	Ablauf eines Mentoringprozesses	Der Gruppenleiter erklärt mithilfe der Grafik den Ablauf eines Mentoringprozesses.	Die Teilnehmer gewinnen einen Überblick über einen kompletten Mentoringprozess im intensiven Mentoring.	Vortrag	Input Teil 1	Einzelne Phasen des Mentoringprozesses auf Karten schreiben und auf den Boden legen.
5	Ziele setzen	Zum Mentoringprozess gehört es, Ziele zu setzen. Der Gruppenleiter erläutert die SMART-Prinzipien, mit deren Hilfe erreichbare Ziele gesetzt werden können.	Die Teilnehmer werden sich der Mentoren in ihrer Lebensgeschichte bewusst.	Vortrag	Input Teil 2	Am Schluss werden gemeinsam Beispiele für Zielsätze formuliert.
5	Welche Ziele habe ich?	Die Teilnehmer formulieren Zielsätze für beliebige Bereiche ihres Lebens.	Die Teilnehmer üben ihre Fähigkeit, Ziele zu formulieren.	Vortrag		Hintergrund abspielen lassen. Die Teilnehmer nicht aus dem Raum lassen, da sonst zu viel Zeit durch ständiges Kommen und Gehen verloren geht.
10	Mentoringgespräch	Der Gruppenleiter benennt mithilfe der Grafik die einzelnen Phasen des Mentoringgesprächs.	Die Teilnehmer bekommen eine Anleitung, wie die einzelnen Phasen bei einem Mentoring-Treffen aussehen.	Input mit Gruppenbeteiligung	Input Teil 3	Die Fragen an die Gruppe evtl. erst am Schluss einbauen, wenn noch Zeit vorhanden ist.

MENTORING GESPRÄCH

Zeit Min.	Was	Beschreibung	Feinziel	Methode	Material Download	Tipps
40	Partner- übung	Die Teilnehmer bilden 2er-Teams und üben mithilfe der formulierten Ziele und des Ablaufs der Gesprächsführung ein Mentoringgespräch. Nach der Hälfte der Zeit wechseln sie.	Die Teilnehmer üben sich in Gesprächsführung.	Teamaufgabe	Arbeitsblatt	
10	Erkennt- nisse teilen	Die Teilnehmer berichten im Plenum kurz von ihren Lernerfahrungen und schreiben die wichtigsten Fragen auf.	Reflexion der Partner- übung	Plenum	Karten, Stifte	Evtl. die Fragen nur sammeln und zu einem späteren Zeitpunkt beantworten.
5	Persön- liche Reflexion Abschluss	Die Teilnehmer schreiben sich wichtige Erkenntnisse oder Handlungsschritte auf. Der Gruppenleiter kann auf einzelne Fragen eingehen und auf das nächste Thema verweisen.	Abschluss der Einheit und Ausblick	Vortrag	Evtl. Flipchart	

Input - Mentoringgespräch



Mentor und Mentee sind, so lange die Mentoringbeziehung besteht, in einem intensiven Gespräch.

Das gewählte Thema ist der Gesprächsinhalt. Die Haltung des Mentors als Begleiter, Ermutiger und Ermöglicher bestimmt die Grundlagen der Gesprächsführung.

1. Ablauf eines Mentoringprozesses

Impulsvortrag (5 Min.)

Bedarf wird wahrgenommen		!?
Erster Kontakt zwischen Mentor und Mentee		
Entscheidung für den Mentoringprozess		
Absprachen - Dauer, Häufigkeit der Treffen - Erwartungen, Ängste - Thema, Ziel		!?
Wiederholung So oft wie nötig	Vorbereitung der Treffen	
	Mentoringtreffen	
	Nachbereitung der Treffen	
Ende des Mentoringprozesses		

Beim Mentoringprozess für ein intensives Mentoring (siehe Kap. 2) sind Anfang und Ende klar festgelegt. In der Grafik ist ein solcher Ablauf dargestellt.

Zu Beginn steht der **Bedarf**. Entweder der Mentee sucht jemanden, der ihm bei einem bestimmten Problem weiterhilft. Er möchte lernen. Oder es handelt sich um einen jungen Mitarbeiter, der ein festes Programm durchläuft, bei dem neue Mitarbeiter bei ihrer neuen Aufgabe begleitet werden. Über diese beiden Wege findet auch die **Kontaktaufnahme** statt: Der Mentee sucht sich einen Mentor bzw. der Mentor bietet einem Mitarbeiter konkret Mentoring an. Das Angebot des Mentorings kann angemessen sein, wenn der Mentor in einer Person viel Potenzial sieht.

Bei einer intensiven Mentoringbeziehung sollten sich beide Seiten **bewusst** für den Prozess entscheiden und mit den damit verbundenen Treffen einverstanden sein.

In Gesprächen werden Häufigkeit und Dauer der Treffen geklärt. Hier können Ängste, Erwartungen, Vorstellungen, Themen und Verschwiegenheit geklärt werden. Das **Ziel** des Mentoring-Prozesses wird benannt.

Der Mentor **bereitet** daraufhin das erste Treffen, mit dem das Mentoring richtig startet, vor. Die Mentoringbeziehung wird dann über regelmäßige Treffen aufgebaut. Der Mentor hat immer die Aufgabe, diese Treffen vor- und nachzubereiten. Dazu gehören die **Eigenreflexion** und die passende **Auswahl der Methoden**, um das Thema des Mentees gut bearbeiten zu können.

Nach einiger Zeit wird das ursprüngliche **Ziel überprüft**. So kann eine Bestätigung oder Neuausrichtung stattfinden.

Der Prozess findet mit dem Ende einer Aufgabe ein **natürliches Ende** oder er endet nach einer festgelegten Zeit (z. B. ein Jahr). Dieses Ende darf gebührend gefeiert werden. Jetzt sind beide Seiten wieder „frei“ von dieser Aufgabe und können den Kontakt beenden oder in eine andere Form der Beziehung überführen.

(Vgl. Faix, Mentoring, S. 57–65)

2. Ziele setzen

Am Beginn des Mentoringprozesses stehen **klare Ziele**. Diese Ziele sollen motivieren und helfen, den Fokus zu halten. Im Mentoring-Gespräch können, ausgehend von den Zielen, kleine, gangbare bzw. erreichbare Schritte erarbeitet werden.

Die **SMART-Kriterien** von Josef W. Seifert helfen beim Formulieren von Zielen:

Spezifisch

Messbar

Aktionsorientiert

Realistisch

Terminiert

Werden die Ziele des Mentees mithilfe dieser Methode aufgeschrieben, dann können sie nach einiger Zeit leicht überprüft und angepasst werden.

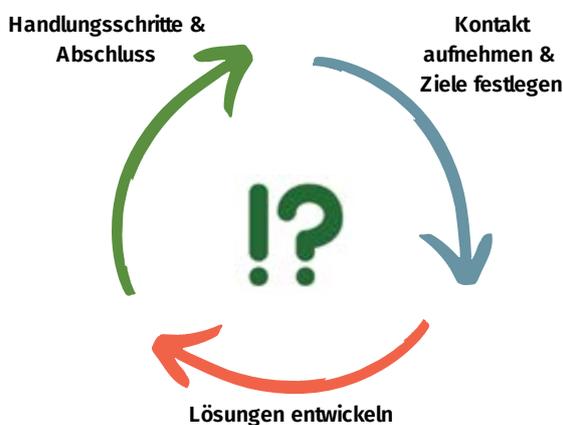
Die Ziele der Mitarbeitenden können auf einer ganz praktischen Ebene angesiedelt sein:

- Ich möchte in den kommenden sechs Monaten zweimal für eine Gruppe (15–20 Personen) ein einfaches Abendessen kochen.
- Ich möchte in der Kindergruppe dreimal in drei Monaten ein Spiel erklären und durchführen.
- Ich möchte auf der Jungscharfreizeit einmal die zehnmündige Morgenandacht für Mitarbeiter gestalten.

(Vgl. Faix, *Mentoring*. S. 23)

3. Das Mentoringgespräch

Impulsvortrag und Fragen (10 Min.)



Das Mentoring-Gespräch

1. Kontakt herstellen

In der ersten Phase des Gespräches geht es darum, den Kontakt herzustellen und Vertrauen zu gewinnen. Lockerheit und Geborgenheit können auch durch die Wahl des Treffpunktes entstehen. Die Bereitschaft, sich auf das Mentoring einzulassen, wird hier nochmals „überprüft“. Erst wenn Mentor und Mentee bereit sind, macht ein gemeinsamer Prozess Sinn.

Ist der Mentee schon eine Weile im Mentoring, können Fragen zum letzten Treffen gestellt werden. Beispielsweise wie es ihm bei der Umsetzung der letzten Handlungsschritte ergangen ist.

- Fragen an die Gruppe:

Wie entsteht ein gutes Klima?

Welche gemeinsamen Aktivitäten können helfen, Vertrauen aufzubauen?

Wo kann man sich treffen?

2. Thema und Ziel

Mithilfe von Fragen ermutigt der Mentor den Mentee, seine Situation und sein Thema zu beschreiben. Worum geht es? Welches Ziel hat er? Was möchte er bis wann erreicht haben? Welche Erwartungen hat er an den Mentoring-Prozess?

Die SMART-Formulierungen können hier angewandt und überarbeitet werden.

- Fragen an die Gruppe:

Welche Themen können im Mentoring vorkommen?

Nennt ein paar Beispiele für hilfreiche Ziele.

3. Lösungen entwickeln

Häufig findet man Lösungen nicht durch scharfes Nachdenken, sondern sie sind das Ergebnis kreativer, experimenteller und spielerischer Prozesse. In dieser Phase kann der Mentor verschiedene Methoden einsetzen, um auf Lösungssuche zu gehen.

Es geht darum, den Mentee durch aktives Zuhören und gute Fragen in seinem Erkenntnisprozess zu unterstützen.

- Fragen an die Gruppe:

Welche Methoden/Vorgehensweisen helfen euch beim Finden neuer Lösungen?

Ist bei guten Ideen das Gespräch schon zu Ende?

4. Handlungsschritte

Nachdem gute Ideen oder Erkenntnisse gefunden wurden, ist das Gespräch noch nicht beendet. Sonst ginge der Entwicklungsprozess ja nicht weiter. Jetzt müssen konkrete Handlungsschritte erarbeitet werden. Der Mentor kann den Mentee durch reflektierende Fragen dabei unterstützen, 2–5 Handlungen festzulegen, die er bis zum nächsten Treffen umsetzen will.

- Fragen an die Gruppe:

Wie kann man sich an vorgenommene Handlungsschritte erinnern?

Wie hoch muss die Zahl auf einer Scala von 1 bis 10 (10 ist hoch) sein, damit man den Plan umsetzt? Was denkt ihr?

Wann sollte der Mentee den Plan noch einmal überarbeiten.

5. Auf den Punkt gebracht

Am Ende des Mentoringgespräches reflektiert der Mentor das Gespräch. Der Mentee bekommt so ein Feedback von seinem Mentor. Der Mentee sagt, welche neuen Erkenntnisse er gewonnen hat und was er besonders hilfreich fand.

- Fragen an die Gruppe:

Wie würdet ihr ein Mentoringgespräch abschließen?

Welche Formen kennt ihr und welche helfen euch?

(Vgl. Faix, Mentoring, S. 122 ff.; COACH-Modell nach Keith E. Webb)

Literatur:

Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.

Faix, T.: Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern. Berlin 2015.

Webb, K.: The Coach Model for Christian Leaders. Active Result LLC US 2019.

Breen, M./Kallestadt, W.: Leidenschaftlich glauben – Jüngerschaft vertiefen. 8 Impulse zum geistlichen Wachstum. Marburg 2007.

Arbeitsblatt



Ablauf eines Mentoringprozesses

Das ist mir wichtig:

Ziele formulieren

S-
M-
A-
R-
T-

Einzelübung – Welche Ziele habe ich zur Zeit?

(Schreibe 3–5 Ziele aus unterschiedlichen Bereichen deines Lebens mithilfe der SMART-Methode auf.)

1.

2.

3.

4.

5.

Mentoringgespräch



1. Kontakt herstellen
2. Thema und Ziele festlegen
3. Lösungen entwickeln
4. Handlungsschritte
5. Auf den Punkt gebracht

Partnerübung

Legt fest, wer Mentor und wer Mentee ist. Führt mithilfe des oben erklärten Ablaufschemas ein Gespräch. Ihr könnt eines eurer Ziele aus der Einzelübung verwenden. Achtet darauf, dass ihr in 20 Minuten zum Abschluss kommt. Danach tauscht ihr die Rollen.

Guck mal, wer da sitzt

Kurzbeschreibung: Die Gruppe spielt ein Namensspiel in zwei Teams		
Kategorie:	Raum: Drinnen oder draußen	Autorin: Mirjam Link
Spieleranzahl: 10–30	Dauer: 5–10 Min.	Material: Decke/großes Tuch
Altersempfehlung: ab 12 Jahre	Insidertipp:	

Beschreibung:

Die Gruppe teilt sich in zwei Kleingruppen und setzt sich eng zusammen. Zwei Mitarbeiter spannen ein Tuch als Grenze zwischen die beiden Kleingruppen. Zwei Teilnehmer setzen sich als Namenskandidaten direkt hinter das Tuch. Der Gruppenleiter zählt bis drei und lässt das Tuch fallen. Die Namenskandidaten müssen schnell den Namen des Gegenübers rufen. Wer am schnellsten ist, dessen Gruppe gewinnt. Der Verlierer geht zur Gewinnergruppe. Nach mehreren Runden ist Schluss. Im Idealfall saß jeder Teilnehmer einmal direkt hinter dem Tuch.

Literatur:

Senniger, T.: *Abenteuer leiten*. Münster 2000.



KAPITEL 5
*Fragen und
Reflexion*

Fragetechnik und Reflexion

Dauer: 90 min

Altersgruppe:
ab 18 Jahren

Gruppengröße:
ab 10 Personen

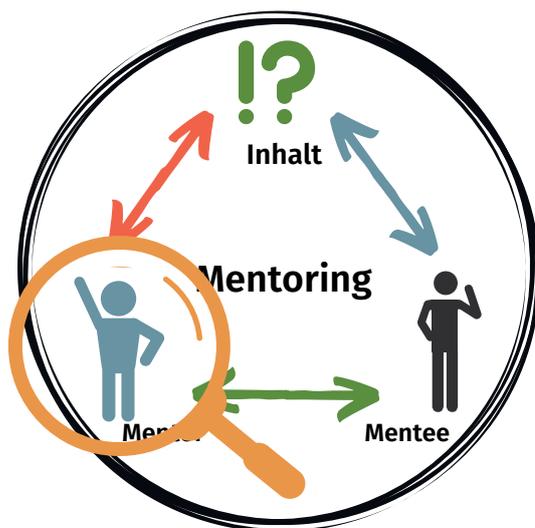
Raumgestaltung:
Seminarraum, Stühle,
Flipchart

Autor:
Mirjam Link

Schlagnworte:
Mentoring, Fragen stellen,
Reflexion, Feedback

Lernziele: Die Teilnehmer lernen verschiedene Fragearten kennen und wie sie hilfreiche und lösungsorientierte Fragen stellen.

Quellen: Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.
Faix, T.: Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern. Berlin 2015.
Friebe, J.: Reflexion im Training. Bonn 2010.
Seidel, I.: Schulungsunterlagen zur Weiterbildung Perspektiventwickler. In:
Private Unterlagen von Mirjam Link. Stuttgart Oktober 2018.
Systemische Fragen für Führungskräfte. www.trainer-akademie.de
(Zugriff am 10. 07. 2019).



Ablauf

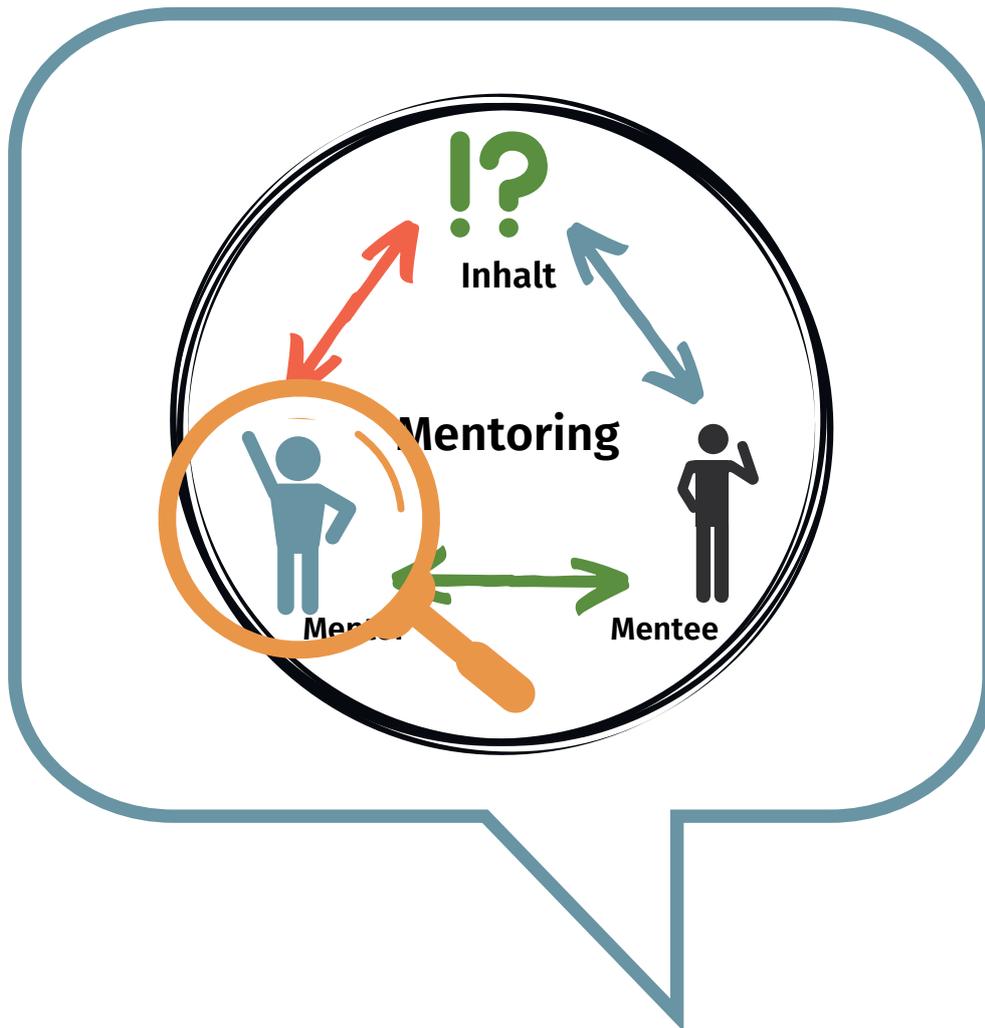
FRAGETECHNIK UND REFLEXION

Zeit Min.	Was	Beschreibung	Feinziel	Methode	Material Download	Tipps
5	Start	Die Teilnehmer erfahren, warum es in dieser Einheit geht, welches Ziel sie hat und wann die nächste Pause geplant ist.	Überblick, Orientierung der Teilnehmer	Vortrag	handschriftlicher Ablaufplan	Kurz und knackig präsentieren, Flipchart mit Grafiken, die hängen bleiben können
10	Frage/Antwort-Spiel	Alle Teilnehmer sitzen im Kreis. Unter jeden Stuhl wurde ein Zettel geklebt. Die Zettel wurden vor dem Spiel in Form von Frage-/ Antwortpaaren beschriftet. Der Teilnehmer mit dem Zettel „Frage 1“ stellt eine selbst gewählte (lustige) Frage an den Teilnehmer mit dem Zettel „Antwort 1“. Dann kommt „Frage 2“ usw. bis alle Teilnehmer einmal an der Reihe waren.	Aktivierendes Gruppenspiel zum Einstieg ins Thema „Fragen stellen“; unterschiedliche Fragetypen werden sichtbar	Gruppenspiel	Karten, Stifte, Klebestreifen	Zettel befestigen, bevor die Gruppe in den Raum kommt. Wenn noch Zeit ist, können die Teilnehmer mit den Antwortkarten noch eine Frage an diejenigen mit der Fragenkarte stellen.
5	Gute Fragen stellen	Der Gruppenleiter erklärt die Bedeutung guter Fragen und des aktiven Zuhörens als Mentoringmethode.	Die Teilnehmer erlernen die Grundlagen für die Methode des Zuhörens und Fragens im Mentoring..	Vortrag	Input Teil 1	
15	Arten von Fragen	Die Teilnehmer erarbeiten in der Kleingruppe (3-4 Personen) je eine Fragenart. Hierzu können sie die Inputunterlagen benutzen. Sie sollen nach der Arbeitsphase ihre Fragenart im Plenum vorstellen und Beispielfragen nennen.	Selbsterarbeitung des Wissens über Fragen	Kleingruppenaufgabe	Karten, Stifte, Input Teil 2	Die Unterlagen des Inputs können für alle Kleingruppen ausgedruckt werden.
20	Erkenntnisse teilen	Im Plenum werden die Ergebnisse aller Kleingruppen vorgestellt. Fragen, die sich daran anschließen, werden geklärt.	Die Teilnehmer vertiefen ihre Kenntnis über Fragen, die beim Mentoring hilfreich sind.	Plenum		

FRAGETECHNIK UND REFLEXION

Zeit Min.	Was	Beschreibung	Feinziel	Methode	Material Download	Tipps
5	Reflexion	<p>Der Gruppenleiter gibt eine kurze Einführung in die Methode der Reflexion und deren Zielsetzung.</p> <p>Dann fragt er die Gruppe nach positiven Reflexionserlebnissen. „Welches Reflexionsgespräch in deiner Vergangenheit war für deinen Lernprozess hilfreich?“ „Woran lag das?“</p> <p>Ein paar Berichte können vorgetragen werden.</p>	Die Teilnehmer verbinden ihre Vorerfahrungen aus eigenen Reflexionsgesprächen mit dem Wissen über den Nutzen von Reflexionsmethoden im Mentoring.	Vortrag, Gruppengespräch	Input Teil 3, Zettel mit Erklärungen zur Methode der Handfragen	Allgemeingültige Kriterien für eine hilfreiche Reflexion aufschreiben.
25	Methode: „Handfragen“	<p>Die Teilnehmer füllen das Blatt mit den „Handfragen“ zu einem selbst gewählten Ereignis aus. Es bieten sich Erlebnisse aus der Jugendarbeit an (Freizeiten, Veranstaltungen, ein Jahr mit einem Team, ...).</p> <p>Danach teilen sie ihre Erkenntnisse mit einem anderen Teilnehmer.</p>	Die Teilnehmer üben die Methode der „Handfragen“ anhand eigener Erlebnisse.	Einzelübung (max. 10 Min.) 2er-Gespräch (15 Min.)	Arbeitsblatt mit den „Handfragen“	Zeitpunkt für den Wechsel in die Gesprächsphase vorgeben, damit jeder Teilnehmende an die Reihe kommt.
5	Anwendung der Handfragenmethode, Abschluss	<p>Im Gruppengespräch werden verschiedene Situationen gesammelt, in denen die Handfragenmethode genutzt werden kann.</p> <p>Danach wird die Einheit abgeschlossen und die Teilnehmer bekommen einen Ausblick auf das nächste Thema.</p>	Abschluss der Einheit und Ausblick	Gruppengespräch, Vortrag	Evtl. Flipchart	

Input - Fragen und Reflexion



Handwerkszeug

Gute und kluge Fragen sind im Mentoring das wichtigste Werkzeug für ein hilfreiches Gespräch. In diesem Kapitel geht es um die Kunst, gute Fragen zu stellen und die verschiedenen Fragenarten.

Für Mentoren ist es besonders wichtig, dass sie aktiv zuhören können, kluge Fragen stellen und reflexionsfähig sind.



aktives Zuhören



kluge Fragen



**wertschätzende
Reflexion**



Handwerkszeug

1. Gute Fragen stellen

Impulsvortrag (5 Min.)

Um gute Fragen stellen zu können, müssen wir erst einmal zuhören. Und zwar nicht uns selbst, sondern dem Mentee. Das funktioniert am besten, wenn man aufhört zu reden.

Aktives Zuhören

- mit dem Verstand
- mit dem Körper
- mit der Intuition
- mit Worten
- in Verbindung mit dem Heiligen Geist

Zusammen mit der Gruppe kann erarbeitet werden, wie das aktive Zuhören aussieht.

Beispiel:

Was heißt es, mit dem Verstand zuzuhören?

- Ich bereite Gespräche vor.
 - Ich erkenne, was mich ablenkt und notiere es.
 -
 -
- ...

Gute Fragen stellen

Gute und kluge Fragen kommen oft beim aktiven Zuhören. Sie sind einfach zu verstehen und können kurz beantwortet werden. Kluge Fragen bringen den Mentee zum Nachdenken und ermöglichen ihm Selbsterkenntnis. Sie begleiten ihn auf dem Weg der Reflexion und zur Neuausrichtung seiner Handlungen.

Gute Fragen tragen bei:

- zur Fokussierung
(Welchen Bereich des großen Themas möchtest du in den Blick nehmen?)
- zur Erweiterung des Bewusstseins
(Worum geht es im Hintergrund?)
- zur Klärung eines Themas
(Was genau meinst du damit?)
- zur Bestätigung einer Entscheidung
(Kannst du dein Anliegen noch einmal wiederholen?)

Fragen im Mentoring sollen das an die Oberfläche bringen, was im Mentee schon da ist. Sie sollen nicht sein Nichtwissen zur Schau stellen. Veränderungen beginnen oft durch Fragen!

(Vgl. Seidel, Weiterbildung Perspektiventwicklerin, Seminarunterlagen)

2. Gute Fragen stellen*Gruppenaufgabe (15 Min.)*

Jede Kleingruppe bereitet eine Fragenart vor, formuliert Beispielfragen und stellt sie der Gruppe im Plenum vor. Die Kleingruppen können für die Präsentation Zettel und Stifte verwenden.

Offene Fragen

Offene Fragen werden mit W-Wörtern eingeleitet. Sie helfen dem Mentee, seine eigenen Denkprozesse zu öffnen.

Wie/woran/wodurch/wo/was/wer

Offene Fragen können nicht mit **ja** oder **nein** beantwortet werden, sonst wären es geschlossene Fragen. Geschlossene Fragen helfen im Mentoring nicht weiter. Ebenso sollte das Fragewort „warum“ gemieden werden. Dadurch wird häufig nach Schuld gesucht und diese Suche führt nicht weiter.

Hypothetische und zirkuläre Fragen

Durch **hypothetische** Fragen wird der Mentee angeregt, seine Sichtweise zu verändern. Gedanklich werden neue Wege gegangen. Auf diese Weise können auch in der Realität neue Lösungen gefunden werden.

- Was wäre wenn, ...?
- Wenn du drei Wünsche frei hättest, ...
- Angenommen, ...

Zirkuläre Fragen sind nicht direkt, sondern hinterfragen und öffnen die eigene Meinung.

- Was meinst du, was denkt ... dazu?
- Wenn XY einmal klar sagen würde, was er denkt, was würde er sagen?

Lösungsorientierte Fragen

Der Mentee soll selbst die Antworten auf sein Thema oder sein Problem finden.

Lösungsorientierte Fragen aktivieren die Ressourcen des Mentees und zeigen die Richtung zu einer guten Lösung auf.

- In welchen Situation hast du damit schon gute Erfahrungen gemacht?
- Wann/wo ist das Problem nicht aufgetreten?
- Was war dort anders?
- Wie könntest du mehr davon machen?

Entscheidungsfragen

Um zu einem Ergebnis zu kommen, ist es manchmal hilfreich, wenn der Mentor den Mentee durch Fragen vor eine Entscheidung stellt.

- Wenn du nun drei Möglichkeiten hättest, ...

Im Buch von Tobias Faix zum Thema Mentoring sind auf den Seiten 126 ff. viele hilfreiche Fragen zu den verschiedensten Mentoring-Themen zu finden.

3. Wertschätzende Reflexion

Reflexion ist eine weitere wichtige Grundlage im Mentoring.

Durch Reflexionsprozesse können:

- Erlebnisse des Mentees (außerhalb des Mentoring) bearbeitet werden
- Lernfortschritte im Mentoringprozess erkannt und benannt werden
- Zwischenauswertungen zum Mentoringprozess gemacht werden

In der Reflexion geht es zuerst um die eigene Wahrnehmung. Darauf folgen die Interpretation der eigenen Gefühle und die Beschreibung der möglichen Konsequenzen.

(Vgl. Faix, *Mentoring leben*, S. 25)

Eine einfache und hilfreiche Reflexionsmethode ist die der 5-Finger-Reflexion.

Literatur:

Faix, T./Wiedekind, A.: *Mentoring. Das Praxisbuch*. Neukirchen-Vluyn 2017.

Faix, T.: *Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern*. Berlin 2015.

Friebe, J.: *Reflexion im Training*. Bonn 2010.

Seidel, I.: *Schulungsunterlagen zur Weiterbildung „Qualifizierung zum Perspektiventwickler“*.

Private Unterlagen von Mirjam Link. Stuttgart Oktober 2018.

Systemische Fragen für Führungskräfte: www.trainer-akademie.de

4. 5-Finger-Reflexion



Daumen: Welche Aktion war richtig klasse?

Zeigefinger: Was habe ich gelernt?

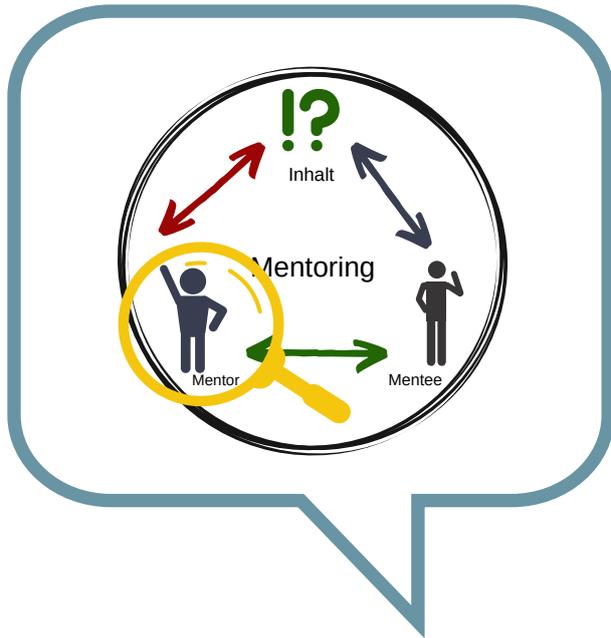
Mittelfinger: Was hat mich so richtig geärgert

Ringfinger: Wie war meine Verbindung zu meinem Ziel/Sinn/Glauben

Kleiner Finger: Was kam zu kurz? Was habe ich vergessen?

Ganze Hand: Welche Anliegen habe ich für die kommende Zeit?

Arbeitsblatt



Aktives Zuhören

Kluge Fragen

Arten von Fragen

Erarbeite mit deiner Kleingruppe eine Fragenart. Stelle Beispielfragen zusammen und präsentiere sie danach der gesamten Gruppe.

Offene Fragen

Hypothetische und zirkuläre Fragen

Lösungsorientierte Fragen

Entscheidungsfragen

Diese Fragen gefallen mir gut und ich möchte sie als Mentor nutzen:

Reflexion

Nutzen der Reflexion im Mentoring:

-
-
-

Anwendung der 5-Finger-Reflexions-Methode (Situationen, Themen):

-
-
-

Sonstige Erkenntnisse zum Thema Reflexion:

-
-
-



KAPITEL 6
*Kleingruppen
Mentoring*

Kleingruppen-Mentoring

Dauer: 90 min

Altersgruppe:
ab 18 Jahren

Gruppengröße:
ab 10 Personen

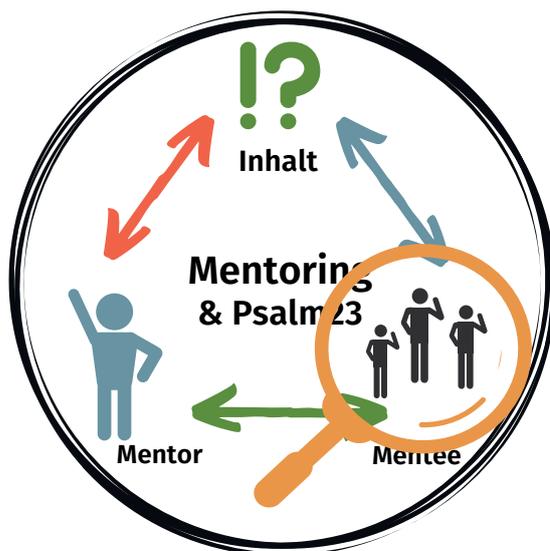
Raumgestaltung:
Seminarraum, Stühle,
Flipchart

Autor:
Mirjam Link

Schlagworte:
Mentoring, Klein-
gruppe, Lernkreis

Lernziele: Die Teilnehmer erlernen die Fähigkeit, Mentoring in Klein-
gruppen zu leiten. Sie können den Lernkreis als Gesprächs-
führungsmethode anwenden.

Quellen: Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.
Faix, T.: Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern. Berlin 2015.
Schneider, C.: Schulungsunterlagen zur Weiterbildung
„Qualifizierung zum Perspektiventwickler“.
Private Unterlagen von Mirjam Link. Stuttgart Oktober 2018.
Mailkontakt mit Christoph Schneider vom 19. Juli 2019.



Ablauf

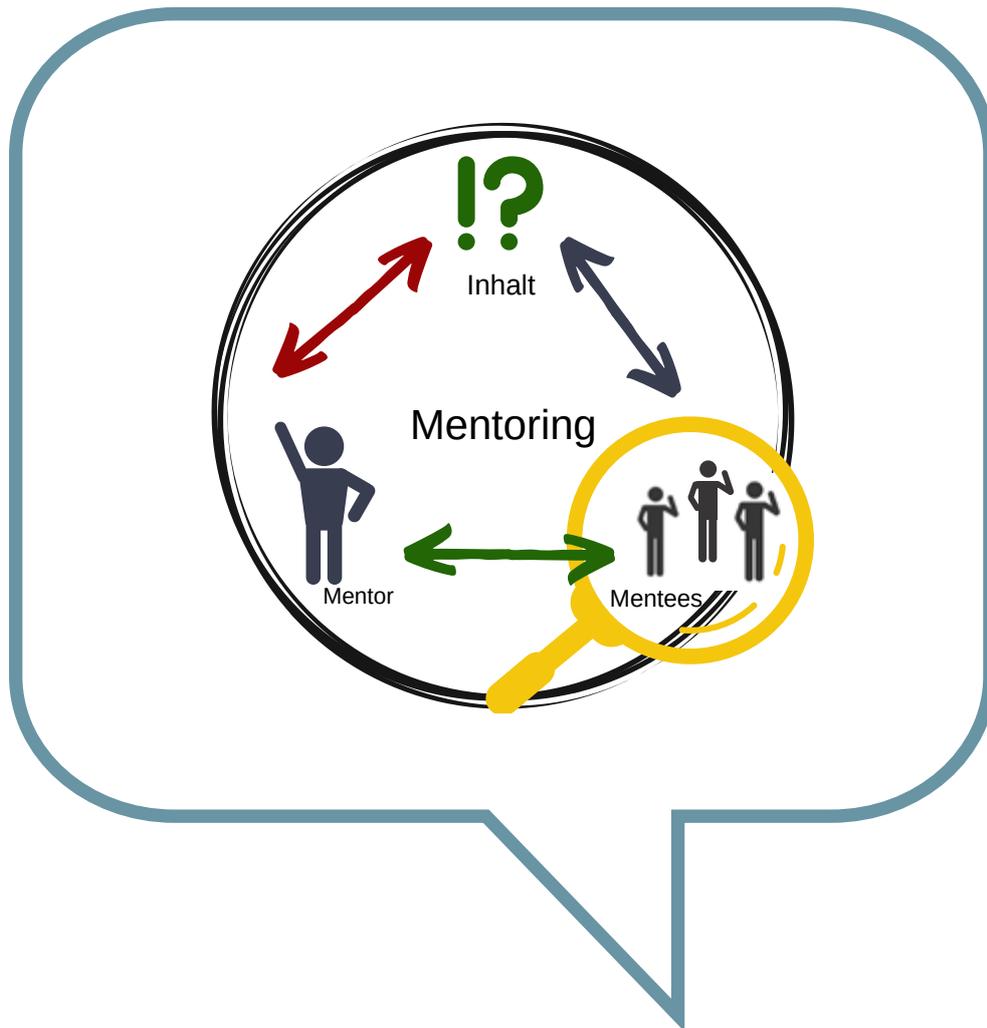
KLEINGRUPPEN-MENTORING

Zeit Min.	Was	Beschreibung	Feinziel	Methode	Material Download	Tipps
5	Start	Die Teilnehmer erfahren, worum es in dieser Einheit geht, welches Ziel sie hat und wann die nächste Pause geplant ist.	Überblick, Orientierung der Teilnehmer	Vortrag	handschriftlicher Ablaufplan	Kurz und knackig präsentieren, Flipchart mit Grafiken, die hängen bleiben können
10	Viereckenspiel	Der Gruppenleiter stellt eine Frage und gibt jeweils vier Antwortmöglichkeiten vor, für jede Ecke eine. Die Teilnehmer positionieren sich ihrer Antwort entsprechend. Bsp.: Die vier Ecken eines Raumes werden mit vier Antwortmöglichkeiten besetzt. Wenn alle ihre Antwort gefunden haben, können sie sich noch kurz in den neu entstandenen Kleingruppen unterhalten.	Die Teilnehmer positionieren sich zu einem Thema und lernen die anderen Teilnehmer besser kennen.	Gruppenspiel	Fünf Fragen vorbereiten, die zur Gruppe passen und nicht zu tiefgründig sind; eher lustige und informative Fragen stellen.	Am Ende des Spiels kann durch eine Frage die Kleingruppenaufteilung für die Übungen (s. u.) entstehen. Dann ist die Gruppenbildung zufällig entstanden und schon abgeschlossen.
5	Mentoring in Kleingruppen	Das Mentoring von Kleingruppen wird mit zwei Zielrichtungen beschrieben. Entweder als Kleingruppe im Gemeindeaufbau oder als themenorientierte Kleingruppe.	Die Teilnehmer gewinnen einen Einblick, in die Möglichkeiten des Mentorings in Kleingruppen.	Vortrag	Input Teil 1	Die Unterlagen des Inputs können für alle Kleingruppen ausgedruckt werden.
5	Input Lernkreis	Der Lernkreis ist eine Methode, um Gespräche in Kleingruppen zielführend zu gestalten.	Die Teilnehmer lernen den Lernkreis und seine Verwendung im Mentoring kennen	Vortrag	Input Teil 2	Die Unterlagen des Inputs können für alle Kleingruppen ausgedruckt werden.
20	Kleingruppen-Mentoring Praxis	Die Teilnehmer befinden sich in Kleingruppen mit 4-5 Personen. Jede Person übernimmt in der Kleingruppe eine Rolle: 1. Mentor 2. Mentee 3. weitere Teilnehmer Der Mentor eröffnet die Runde und leitet das Gespräch an. In dieser ersten Übungsphase kommen zwei Teilnehmende in der Mentee-Rolle an die Reihe. Sie haben jeweils 7 Minuten für eine (möglichst einfache) Frage. Danach wird gewechselt und kurz reflektiert.	Die Teilnehmer üben die Gesprächsführung in Kleingruppen mithilfe des Lernkreises.	Lernkreis Input 2	Evtl. können die Kleingruppen schon vorher eingeteilt werden (spart Zeit bei der Gruppenfindung). Wenn erfahrene Mitarbeiter in den Kleingruppen sind, kann das die Gesprächsführung zu Beginn vereinfachen. Zum Start sollten keine schwierigen „Problemthemen“ ausgewählt werden.	

KLEINGRUPPEN-MENTORING

Zeit Min.	Was	Beschreibung	Feinziel	Methode	Material Download	Tipps
10	Reflexion und Fragen	Die Gruppe trifft sich wieder im Plenum. Aus jeder Kleingruppe berichtet eine Person über den Verlauf der Übung und die dabei aufgetauchten Fragen.	Die Teilnehmer reflektieren die Erfahrungen, die sie in der Übung gemacht haben und können Rückfragen stellen.	Gespräch im Plenum		
5	Spielregeln und Gesprächs-ablauf	Nach den ersten Erfahrungen in der Gesprächsführung helfen die „Spielregeln“ für Mentoringprozesse dabei, eine hilfreiche Gesprächsatmosphäre zu schaffen.	Die Teilnehmer lernen Spielregeln für ihre Rolle als Mentor kennen.	Vortrag	Input 3 und 4	Zeitpunkt für den Wechsel in die Gesprächs-phase vorgeben, damit jeder Teilnehmende an die Reihe kommt.
25	Kleingruppen-Mentoring Praxis	Die Teilnehmer üben in den gleichen Kleingruppen weiter. Jede Person übernimmt eine Rolle in der Kleingruppe (Mentor, Mentee, Teilnehmer). Diese Rollen wechseln nach jedem Gespräch. Der Mentor eröffnet die Runde und leitet das Gespräch an. In dieser ersten Übungsphase kommen zwei Teilnehmende als Mentees an die Reihe. Sie haben jeweils 7 Min. für eine (möglichst einfache) Frage. Danach wird gewechselt und kurz reflektiert.	Die Teilnehmer üben die Gesprächsführung in Kleingruppen mithilfe des Lernkreises.	Kleingruppen-übung	Lernkreis Input 2	Evtl. können die Kleingruppen schon vorher eingeteilt werden (spart Zeit bei der Gruppenfindung). Wenn erfahrene Mitarbeiter in den Kleingruppen sind, kann das die Gesprächsführung zu Beginn vereinfachen. Zum Start sollten keine schwierigen „Problemthemen“ ausgewählt werden.
5	Eigenreflexion Abschluss	Jeder Teilnehmende hat die Möglichkeit, eigene Fragen und Antworten aufzuschreiben.			Arbeitsblatt	

Input - Kleingruppen-Mentoring



Mentoring in der Jugendarbeit kann in Eins-zu-eins-Beziehungen stattfinden oder in Kleingruppen

Bei einer Kleingruppe ist die Hemmschwelle daran teilzunehmen niedriger. Außerdem spielt auch die zeitliche Komponente eine Rolle. Ein erfahrener Mitarbeiter kann in der gleichen Zeit mehrere junge Mitarbeiter in einem einfachen Mentoringprozess betreuen.

1. Kleingruppen-Mentoring

Ein Mentor kann im Normalfall eine Kleingruppen mit 3–5 Mentees betreuen. Sehr gut ist es, wenn er selbst in einer Mentoringbeziehung oder in einer Kleingruppe mit anderen Mentoren ist. In einer Kleingruppe lernen die Mentees nicht nur vom Mentor, sondern auch voneinander. Durch die Gruppendynamik kann eine hohe Energie und Geschwindigkeit entstehen.

Kleingruppen im Gemeindeaufbau

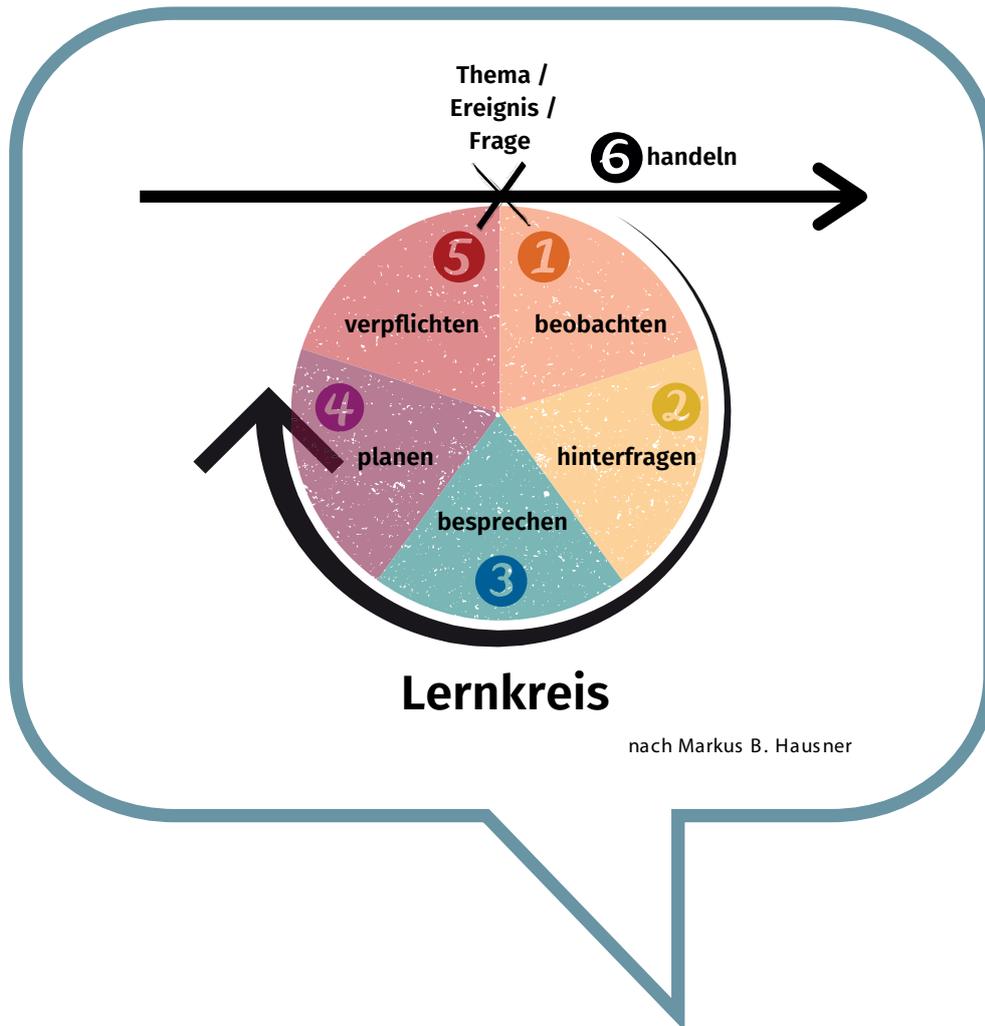
Kleingruppen können innerhalb einer Gemeinde/Organisation oder Gemeinschaft gebildet werden. Wenn ein ganzer Arbeitsbereich (z. B. Jugendarbeit oder Junge-Erwachsenen-Arbeit) durch Mentoringkleingruppen mit strukturiert wird, hat das nach einiger Zeit eine stark stabilisierende Wirkung auf die ganze Gemeinde und die Nachwuchsförderung. (Mehr dazu im Kapitel 7: Mentoring in der Gemeinde- und Organisationsentwicklung)

Themenorientierte Kleingruppen

Es gibt aber auch Kleingruppen, die sich zu einem bestimmten Thema überregional und überkonfessionell treffen. Wenn sich die Teilnehmer nicht so oft treffen können oder weit voneinander entfernt wohnen, sind digitale Treffpunkte wie Skype- oder Zoom-Meetings eine hilfreiche Möglichkeit, den Mentoringprozess am Laufen zu halten. Diese Kleingruppen können durch gemeinsame Arbeitsfelder, Kongresse, Weiterbildungen oder sonstige Vernetzungsprozesse entstehen.

(Vgl. Faix, *Mentoring*, S. 184 f.)

2. Der Lernkreis



Der Lernkreis (nach Marcus B. Hausner) ist eine hilfreiche Anleitung für den Ablauf von Mentoringgesprächen in Kleingruppen.

Am Beginn des Gespräches steht ein Ereignis im Leben des Mentees, das eine Frage aufwirft. Eine Frage, für die er im Gespräch mit den anderen eine Antwort sucht. Eine Frage, bei deren Beantwortung er auch Gottes Perspektive einbeziehen möchte.

1. Beobachten

Der Mentee beschreibt eine Situation/ein Ereignis in seinem Leben, das ihn gerade beschäftigt. Er sollte ein Thema auswählen, an dem er wachsen möchte. Der Mentee nennt seine bisherigen Reaktionen und Gefühle in dieser Situation.

2. Hinterfragen

Die Teilnehmer der Kleingruppe können nun Fragen stellen. Fragen, die dem Mentee helfen, seine Situation besser zu verstehen. Dadurch bekommt er einen umfassenderen Blick, eine andere Perspektive oder gewinnt neue Blickwinkel hinzu.

3. Besprechen

In dieser Phase geben die anderen Teilnehmer ihre Eindrücke wieder. Sie haben vielleicht schon eigene Erfahrungen, spontane Ideen und Tipps.

Der Mentor sollte diese Phase sehr klar moderieren, damit der Mentee nicht mit Ratschlägen bombardiert wird und die Erfahrungen der anderen Teilnehmer zu viel Raum einnehmen.

Die ersten drei Schritte haben dem Mentee geholfen, seinen eigenen Standpunkt zu klären, von dem aus er ins Handeln kommt.

4. Planen

Nun folgen die ersten Planungen. Der Mentee überlegt, welche Möglichkeiten er hat. Er sammelt die verschiedenen Wege und Lösungsansätze, die sich ihm durch die ersten drei Schritte eröffnen.

5. Verpflichten

Der Mentee entscheidet sich für einen Lösungsweg und benennt einen konkreten nächsten Schritt. Er erlaubt den anderen Teilnehmern der Kleingruppe Nachfragen zu stellen. Der Mentor kann anregen, dass einer der Teilnehmer den Mentee in den nächsten Wochen anruft oder ihm eine Nachricht schreibt. So bekommt er konkrete Unterstützung.

6. Handeln

Jetzt geht es um die Umsetzung des Vorhabens. Der Mentee ist mit dem Gespräch fertig und setzt den konkreten Schritt in seinem Leben um.

Am Ende kann der Mentor oder ein Teilnehmer der Gruppe für ihn und sein Vorhaben beten und ihn segnen.

(Quelle: <https://www.youtube.com/watch?v=wcqdm6WDvqo> aufgerufen am 22. 07. 2019)

3. Spielregeln für Kleingruppen

(Input 5 Min.)

Vertrauen

Wir gehen offen und ehrlich, in Liebe, Annahme und Vergebung miteinander um.

Wir gehen vertraulich mit Besprochenem um.

Verantwortung

Wir übernehmen Verantwortung für unser Leben und Handeln.

Wir bringen unseren Beitrag im Rahmen unserer Möglichkeiten.

Verpflichtung

Wir respektieren einander, indem wir zuverlässig, pünktlich und vorbereitet zu den Treffen kommen.

Wir setzen uns für unsere Reise realistische Ziele und wollen diese auch erreichen.

Veränderung

Wir sind bereit, alte Gewohnheiten zu hinterfragen und Neues zu lernen.

Wir sind bereit, uns in verändernden Gruppen auf neue Menschen einzulassen.

(vgl. M. Hausner, L.E.B.E.N.)

Der Ablauf (ca. 7 Min. pro Person)

Der Ablauf hilft dem Mentor in 7 Min. eine Kleingruppe zur Fragestellung eines Mentees zu moderieren.

1. Kurze Schilderung des Ereignisses. Was genau ist deine Frage?
2. Rückfragen der anderen mit dem Ziel, dir zu ermöglichen den nächsten Schritt zu klären.
3. Hat sich daraus ein möglicher nächster Schritt für dich ergeben?
4. Wenn ja, formuliere ihn möglichst konkret und verbindlich.
5. Wenn nein, was kannst du als nächstes tun, um zu einem Handlungsschritt zu kommen.
6. Dürfen wir anderen bei einem nächsten Treffen der Kleingruppe nachfragen, was geworden ist?

(aus: Mail von Christoph Schneider an Mirjam Link vom 19. Juli 2019)

Literatur:

Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.

Faix, T.: Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern. Berlin 2015.

Schneider, C.: Schulungsunterlagen zur Weiterbildung „Qualifizierung zum Perspektiventwickler“ Perspektiventwickler/In. Private Unterlagen von Mirjam Link. Stuttgart Oktober 2018.

Mailkontakt mit Christoph Schneider vom 19. Juli 2019.

Arbeitsblatt

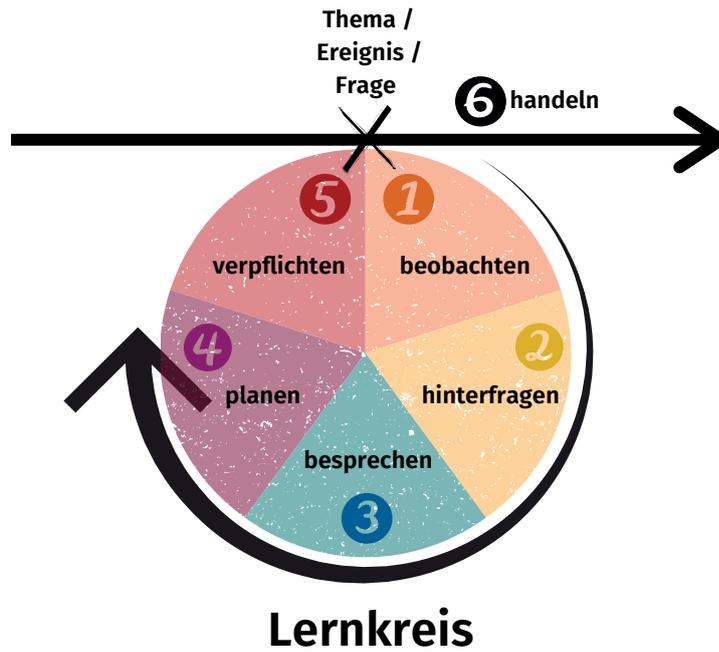


1. Kleingruppen-Mentoring

Kleingruppen im Gemeindeaufbau

Themenorientierte Kleingruppen

2. Der Lernkreis



nach Markus B. Hausner

Beobachten

Hinterfragen

Besprechen

Planen

Verpflichten

Handeln

3. Praktische Übung in der Kleingruppe Teil 1

Gesprächsnotizen:

Reflexion meiner Rolle (Mentor, Mentee, Teilnehmer):

4. Spielregeln und Gesprächsablauf

Spielregeln für ein Mentoring-Gespräch:

7-Minuten-Ablauf für Kleingruppengespräche:

5. *Praktische Übung in der Kleingruppe Teil 2*

Gesprächsnotizen:

Reflexion meiner Rolle (Mentor, Mentee, Teilnehmer):



KAPITEL 7
*Mentoring in der
Gemeinde*

Mentoring in der Gemeinde

Dauer: 90 min

Altersgruppe:
ab 18 Jahren

Gruppengröße:
ab 10 Personen

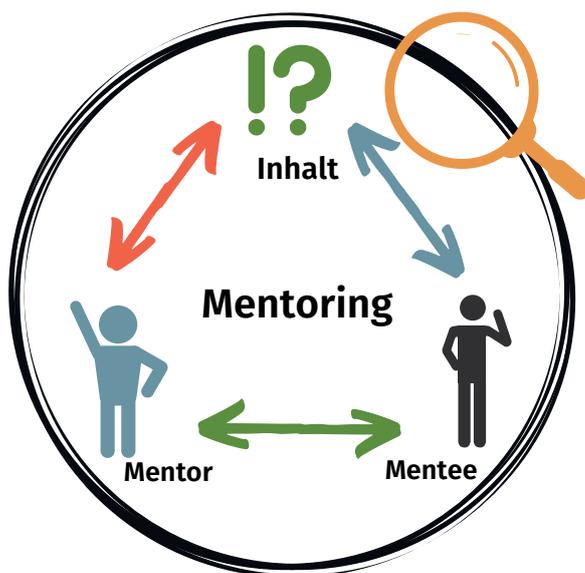
Raumgestaltung:
Seminarraum, Stühle,
Flipchart

Autor:
Mirjam Link

Schlagworte:
Mentoring, Gemeinde-
entwicklung

Lernziele: Die Teilnehmer lernen Beispiele für funktionierende Mentoringkonzepte in der Gemeinde und anderen Organisationen der christlichen Jugendarbeit kennen. Sie erarbeiten Ideen für ihren eigenen Kontext.

Quellen: Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.
Faix, T.: Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern. Berlin 2015.
Kotter, J. P.: Das Pinguin-Prinzip. Wie Veränderung zum Erfolg führt. München 2006.
Kotter, J. P.: Leading Change. München 2011.

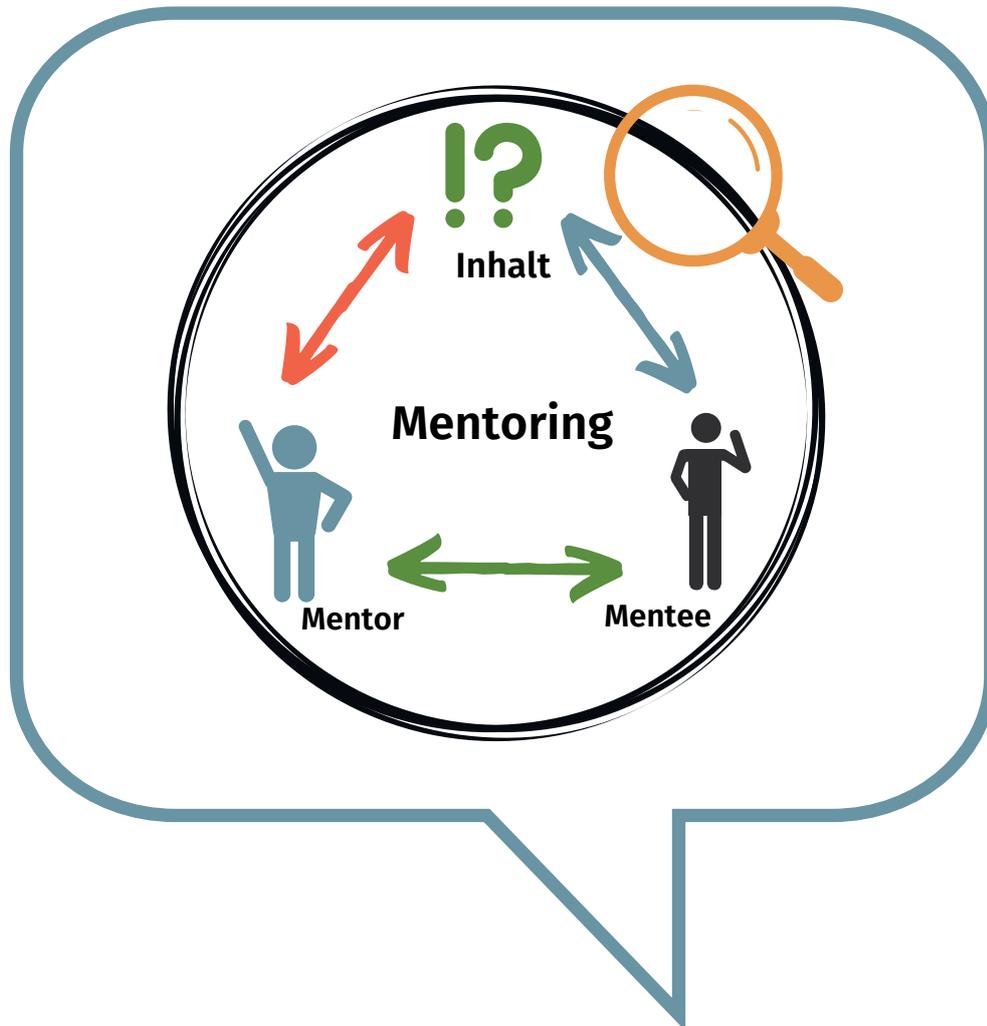


Ablauf

MENTORING IN DER GEMEINDE

Zeit Min.	Was	Beschreibung	Feinziel	Methode	Material Download	Tipps
5	Start	Die Teilnehmer erfahren, worum es in dieser Einheit geht, welches Ziel sie hat und wann die nächste Pause geplant ist.	Überblick, Orientierung der Teilnehmer	Vortrag	handschriftlicher Ablaufplan	Kurz und knackig präsentieren, Flipchart mit Grafiken, die hängen bleiben können
5	Wäscheklammern-Fangspiel	Jeder Teilnehmer bekommt 5 Wäscheklammern und heftet sie an seine Kleidung. Mit einem deutlichen Startsignal geht es los. Jede Spielrunde dauert 2 Min. 1. Variante: Die Teilnehmer versuchen, alle Klammern loszuwerden und an die Kleidung der anderen Teilnehmer zu heften. Der Teilnehmer mit den wenigsten Klammern gewinnt. 2. Variante: Die Teilnehmer versuchen, die Klammern der anderen Teilnehmer abzumachen und an die eigene Kleidung zu heften. Der Teilnehmer mit den meisten Klammern gewinnt.	Zum Auflockern und Aufwärmen, hohe Interaktion und großer Spaß in der Gruppe	Gruppenspiel	Sehr viele Wäscheklammern (pro Mitspieler 5 Stück), Pfeife, Musik, ... für das Startsignal	
10	Mentoring in der Gemeinde	Wenn Mentoring in eine feste Struktur – in das Gemeindeleben, die Mitarbeiterbegleitung oder die Jugendarbeit – eingebettet ist, kann es das persönliche und geistliche Wachstum der Mentees stark unterstützen. Gleichzeitig schafft es auch eine gute Grundlage für den Gemeindeaufbau.	Die Teilnehmer lernen Beispiele für funktionierende Mentoringkonzepte in der Gemeinde und anderen Organisationen der christlichen Jugendarbeit kennen.	Vortrag	Input Teil 1-3	Evtl. können Videoclips mit dem Beamer gezeigt werden.
20	Kleingruppe	Was habe ich gehört? Was bedeutet das? Jede Kleingruppe soll drei Hauptkenntnisse aufschreiben.	Die Teilnehmer vertiefen das Gehörte und finden heraus, was für sie selbst und für ihren Kontext	Kleingruppenarbeit	Flipchart, Papier pro Gruppe, Stifte (Edding)	
10	Präsentation	Jede Kleingruppe präsentiert ihre Erkenntnisse (mit oder ohne Flipchart) im Plenum.	Die wichtigsten Lerninhalte der Kleingruppen werden für alle nutzbar gemacht.	Plenum	Pinnwände oder Flipcharts, Papier, Stifte (Edding), Bänder/Klebestreifen, um die Gruppenergebnisse zu befestigen	
5	Eigenreflexion, Abschluss	Jeder Teilnehmer hat die Möglichkeit, eigene Fragen und Antworten aufzuschreiben. Ausblick auf die nächste Einheit..			Arbeitsblatt	

Input - Mentoring in der Gemeinde



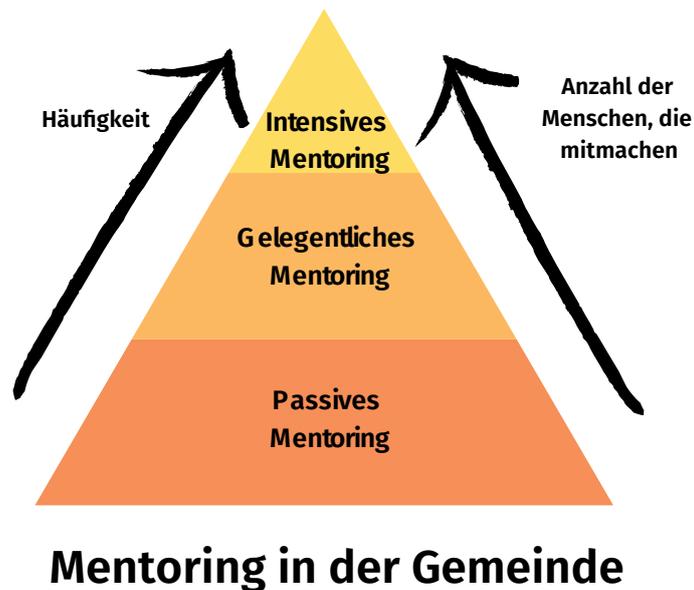
Nach der Grunddefinition (siehe Kap. 1) bietet Mentoring einen Schutzraum für die Entwicklung. Es kann in einer Gemeinde auch einen Schutzraum für die geistliche Entwicklung bieten. Die Jünger Jesu haben vermutlich am meisten vom gemeinsamen (Alltags-)Leben mit ihm profitiert und gelernt.

In Mentoringbeziehungen können erfahrenere Christen zu Entwicklungshelfern für die Glaubens Themen jüngerer Menschen werden.

Ist dieses Einzel- oder Gruppen-Mentoring in der Gemeinde in ein Gesamtkonzept eingebunden, kann der christliche Glaube Alltagstauglichkeit gewinnen und zum Segen für die ganze Gemeinde werden.

Im Folgenden werden unter Gemeinde auch der CVJM, eine Organisation, eine Jugendwerk oder andere gemeinschaftliche Formen der christlichen Jugendarbeit verstanden.

1. Mentoring in der Gemeinde



nach Faix, Mentoring, S. 179

Drei Schritte sind notwendig, um Mentoring in eine Gemeinde einzubetten:

- 1. Inspiration:** Auf der Ebene des passiven und gelegentlichen Mentorings wird der Gedanke und Nutzen des Mentorings durch Vorträge, Predigten und Gespräche gesät.
- 2. Kommunikation:** Über das Thema Mentoring sollte auf allen Ebenen einer Gemeinde gut und umfassend kommuniziert werden. Von Seiten der Leitung ist eine wirkliche Begeisterung notwendig, damit Mentoring in struktureller Form Fuß fassen kann.
- 3. Institution:** Dieser Bereich erfordert die größte Ausdauer und den größten Durchhaltewillen. Erst wenn das Mentoring einen festen strukturellen Rahmen hat, kann es den Gemeindeaufbau systematisch unterstützen. Dies geht nur über Verantwortliche, die die Fäden in der Hand halten; gute Schulung und Begleitung der Mentoren und eine dauerhafte Kommunikation mit der Gemeinde.

(Vgl. Faix, Mentoring, S. 179 f.)

2. Beispiele aus der Praxis

Kleingruppen-Mentoring

Die Methoden und Anwendungsbereiche des Kleingruppenmentorings wurden in Kapitel 6 schon ausführlich behandelt.

In Gemeinden gibt es die unterschiedlichsten Formen von Kleingruppen.

Ein **Beispiel** dafür ist die Startkirche Hannover (www.drei16-hannover.de). Sie unterstützt ihre Mentoringstruktur durch einen reichhaltigen Podcast zu verschiedenen Themen (www.wachstumskatalysator.de).

Mitarbeiterbegleitung

Im MAM-Projekt wird deutlich gezeigt, dass zur Mitarbeiterförderung nicht nur die Ausbildung und Projektplanung gehören, sondern auch die kontinuierliche Begleitung. Mitarbeiter können eine Begleitung in verschiedenen Bereichen brauchen:

- bei der Aufgabe, die sie übernommen haben
- bei der Umsetzung eigener Ideen, die sie in die Gemeinde einbringen möchten
- bei Lebensfragen, die sie in Familie, Schule, Beruf oder Ausbildung beschäftigen
- bei Glaubensfragen, die gerade aktuell sind

Mentoren können den Mitarbeitenden einen Schutzraum bieten, für sie und ihre Bedürfnisse da sein und sie eventuell auch nach außen (Gemeinde, Gremien, Eltern) vertreten. Wenn es für jedes Mitarbeiterteam ein oder zwei Mentoren gäbe, wäre das schon eine sehr gute Unterstützung. Im Einzelfall könnte es dann für begrenzte Zeiträume auch Eins-zu-eins-Gespräche geben. Durch eine regelmäßige (terminlich nicht übermäßige) Begleitung der Mitarbeitenden wird eine positive, wertschätzende und ermutigende Mitarbeiterkultur aufgebaut.

Ein praktisches **Beispiel** für die Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden findet man unter: www.juenger-minden.de/schulungen/mentoring

Führungsaufgaben

Junge Leiter können ihre Leitungsbegabung und -kompetenz besser entwickeln, wenn sie gut begleitet und geschult werden. Oft ist der Leiter eines Teams mit vielen Fragen konfrontiert, und zwar mit Fragen zu seinem Aufgabengebiet, zur Anleitung der anderen Teammitglieder, zu seinem Führungsstil (der stark durch seine Geschichte und Persönlichkeit geprägt ist) und der Integration seines Glaubens in all diese Themen.

Diese Fragen können im Mentoring einen Schutz- und Entwicklungsraum finden.

Die CVJM-Hochschule in Kassel hat erkannt, dass Mentoring schon in der Ausbildung zukünftiger Hauptamtlicher eine wichtige Rolle einnehmen sollte und es in ihr Programm aufgenommen. Die Grundprinzipien können jederzeit auf ehrenamtliche Leitende übertragen werden. (siehe: www.cvjm-hochschule.de/studium/leben-und-lernen-am-campus/persoennlichkeitsbildung)

Netzwerke

Mentoren sollten nie alleine bleiben! Am besten (und ehrlichsten) wäre es, wenn sie selbst einen Mentor oder eine Mentoring-Kleingruppe als Mentee besuchen würden. Außerdem gibt es verschiedene Netzwerke und Schulungsangebote, die sie in ihren Kompetenzen fördern und so auch zu einer positiven Gemeindeentwicklung beitragen:

- www.c-mentoring.net (deutschsprachiges Netzwerk christlicher Mentoren)
- www.aktion-zusammen-wachsen.de (Mentoring-Projekte in vielen Bereichen der Gesellschaft – tolle, inspirierende Beispiele!)

3. Eine Mentoringstruktur aufbauen

Tobias Faix gibt in seinem Buch „Mentoring“ praktische Hilfestellungen für den Aufbau einer Mentoringstruktur in einer Gemeinde. (Vgl. Faix, *Mentoring*, S. 207 f.)

- 1. Visionsträger:** Mentoring beginnt mit Menschen, die dieses Thema auf dem Herzen haben und in die Gemeinde einbringen wollen. Sie sollten sich treffen und gemeinsame Ziele entwickeln.
- 2. Zielformulierung:** Um diese Ziele weitergeben zu können, werden sie am besten schriftlich formuliert.
- 3. Ressourcen:** In der Anfangsphase sollte geklärt werden, welche Ressourcen die Idee braucht (Mitarbeiter, Zeit, Geld, Räume ...).
- 4. Einbeziehung der Leitung:** Darüber hinaus muss auch die Leitungsebene einbezogen werden, wenn sie nicht sowieso schon involviert ist. Das Mentoringkonzept muss zum Konzept der Gemeinde passen. Dann nur dann kann es zum Gemeindeaufbau beitragen.
- 5. Arbeitsschritte:** In einem Projektplan werden die einzelnen Schritte und die daraus folgenden Aufgaben und Zuständigkeiten aufgelistet.
- 6. Hindernisse:** Hindernisse und Schwierigkeiten werden ebenfalls bedacht.
- 7. Meilensteine:** Ein Zeitpunkt, um Bilanz zu ziehen, wird festgelegt.
- 8. Messbarkeit:** Um die Bilanz aussagekräftiger zu gestalten, können Zwischenauswertungen hilfreich sein.
- 9. Schulungen:** Es wird geklärt, welche Schulungen, Unterstützungen und Hilfen die Mentoren benötigen.

Literatur:

Faix, T./Wiedekind, A.: *Mentoring. Das Praxisbuch*. Neukirchen-Vluyn 2017.

Faix, T.: *Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern*. Berlin 2015.

Kotter, J. P.: *Das Pinguin-Prinzip. Wie Veränderung zum Erfolg führt*. München 2006.

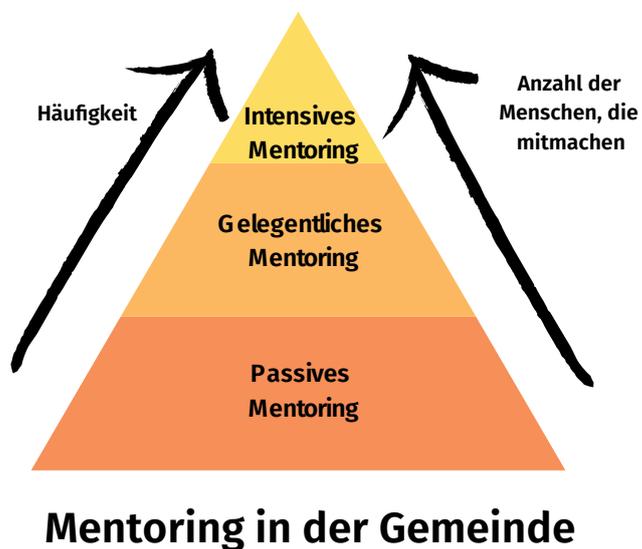
Kotter, J. P.: *Leading Change*. München 2011.

Arbeitsblatt



1. Kleingruppen-Mentoring

Wie könnten die unterschiedlichen Formen des Mentorings in der Gemeinde* aussehen:



nach Faix, Mentoring, S. 179

* Der Begriff Gemeinde steht für Kirchengemeinde, Jugendwerk, CVJM, EC bzw. sonstige Organisationsformen in der christlichen Jugendarbeit.

2. Beispiele aus der Praxis

Kleingruppen-Mentoring

Mitarbeiterbegleitung

Führungsaufgaben

Netzwerke

3. Eine Mentoringstruktur aufbauen

Notizen zum Input:

4. Kleingruppen

Was habe ich gehört? Was bedeutet das für mich und meinen Kontext?

5. Kleingruppen nach Interesse

Kleingruppe: Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden

Nehmt euch 5 Min. Zeit für die Fragen und geht erst dann in das Kleingruppengespräch.

In der Kleingruppe kann ein gemeinsamer Ideenaustausch stattfinden.

Ihr könnt auch exemplarisch am Beispiel eines Teilnehmers aus eurer Kleingruppe arbeiten und ihn dabei unterstützen, über die Verbesserung der Begleitung der Mitarbeitenden vor Ort nachzudenken.

- Beschreibe kurz deinen Kontext (Gemeinde, Verein, Jugendwerk ...).
- Welche Gruppen und Mitarbeiterteams gibt es?
- **Welche Themen haben die Mitarbeitenden (vermutlich)?**
- Was brauchen sie?
- Wem liegt die Begleitung der Mitarbeitenden ebenfalls am Herzen?
- Wie kann Mentoring in diesem Kontext aussehen?
- Zu welchem Ergebnis bringen dich der Input und die Erkenntnisse aus dieser Einheit?
- Welche Fragen bleiben bzw. stellen sich jetzt?

Kleingruppe: Aufbau einer Mentoringstruktur

Ihr könnt auch exemplarisch am Beispiel eines Teilnehmers aus eurer Kleingruppe arbeiten und ihn dabei unterstützen, über den Aufbau einer Mentoringstruktur in seiner Gemeinde nachzudenken.

- Beschreibe kurz deinen Kontext (Gemeinde, Verein, Jugendwerk ...).
- Welche Strukturen gibt es? (Kurzform)
- Wer interessiert sich noch für das Thema Mentoring? Gibt es bereits Einzelpersonen, Teams oder Impulse von der Leitung, die sich damit beschäftigen?
- **Wie kann Mentoring in diesem Kontext aussehen?**
- Zu welchem Ergebnis bringen dich der Input und die Erkenntnisse aus dieser Einheit?
- **Welche Fragen bleiben bzw. stellen sich jetzt?**
- Wie kannst du weiterarbeiten?



KAPITEL 8
(An-)Leitung
Psalm 23

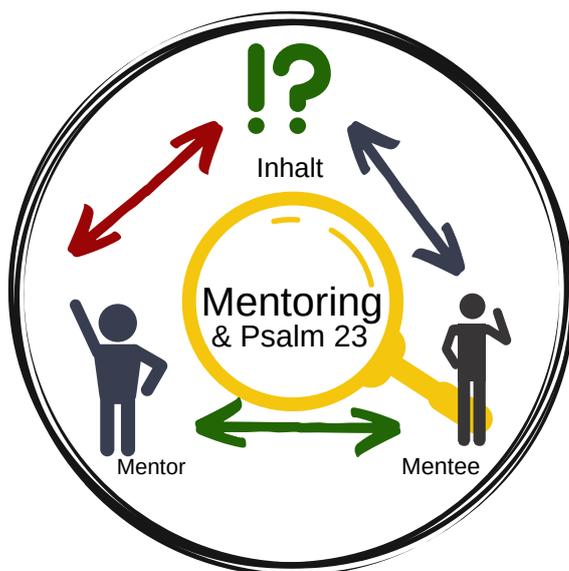
*(An-)Leitung – Psalm 23***Dauer:** 90 min**Altersgruppe:**
ab 18 Jahren**Gruppengröße:**
ab 10 Personen**Raumgestaltung:**
Seminarraum, Stühle,
Flipchart**Autor:**
Mirjam Link**Schlagworte:**
Mentoring, Gottesbild,
Psalm 23**Lernziele:** Die Teilnehmer erleben anhand von Psalm 23 Gottes Perspektive auf (An-)Leitung und reflektieren ihr eigenes Glaubensleben und seine Auswirkungen auf ihre Rolle als Mentor.**Quellen:** Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.
Faix, T.: Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern. Berlin 2015.

edition im_puls: Sinn gesucht – Gott erfahren. Erlebnispädagogik im christlichen Kontext. Stuttgart 2005.

Lohrer, J. u. a.: Sinn gesucht – Gott erfahren 2. Erlebnispädagogik im christlichen Kontext. Stuttgart 2012.

Schwaderer U. u. a.: Sinn gesucht – Gott erfahren 3. Erlebnispädagogik in zeitbegrenzten Räumen im christlichen Kontext. Stuttgart 2018.

Aszländer, F./Grün, A.: Spirituell führen. Münsterschwarzach 2006.



Ablauf

(AN-)LEITUNG – PSALM 23

Zeit Min.	Was	Beschreibung	Feinziel	Methode	Material Download	Tipps
5	Start	Die Teilnehmer erfahren, worum es in dieser Einheit geht, welches Ziel sie hat und wann die nächste Pause geplant ist.	Überblick, Orientierung der Teilnehmer	Vortrag	handschriftlicher Ablaufplan	Kurz und knackig präsentieren, Flipchart mit Grafiken, die hängen bleiben können
40	Psalm 23 – Übung	Die Teilnehmer erleben Psalm 23 als erlebnispädagogische Übung in 2er-Teams..	Psalm 23 nicht nur durch Nachdenken erfahren, sondern durch Erleben	Übung	SAugenbinden (je nach Anzahl der Teilnehmer), Riechfläschchen, etwas zu Essen und Trinken, Gläser, 2-3 Stäbe, Zettel mit den einzelnen Psalmversen inkl. Anleitung (ausgedruckt oder handschriftlich) Input 1	Die Übung kann drinnen oder draußen stattfinden. Ruhige Musik im Hintergrund hat eine beruhigende Wirkung und hilft unsicheren Teilnehmern, sich auf die Übung einzulassen.
10	Reflexion	Die 2er-Teams reflektieren gemeinsam die Übung.	Integration und Vertiefung des Erlebten.	Reflexion	Reflexionsfragen aus Input 1	Die Fragen auf Zettel oder Flipchart schreiben.
10	Bedeutung für das Mentoring	Im Plenum werden die Antworten auf folgende Fragen gesammelt: 1. „Was sind Merkmale für eine gute Anleitung?“ 2. „Gibt es unterschiedliche Leitungsstile?“ 3. „Wann ist welcher Stil angebracht?“ (Bezug zum Entwicklungsviereck aus Kap. 2) 4. „Welche besonderen Erkenntnisse lassen sich aus der Übung ableiten?“	Das Erlebte soll auf die Rolle als Mentor / Mentee übertragen werden.	Plenum	Zettel, Stifte, Flipchart	
5	Die Entwicklung eines ganzheitlichen Glaubens	Der Gruppenleiter gibt einen kurzen Impuls, wie Mentoringprozesse zur Entwicklung eines ganzheitlichen Glaubens beitragen können.	Die Teilnehmer erkennen die weitreichenden Folgen für die Glaubensentwicklung durch Mentoringprozesse.	Vortrag	Input Teil 2	
10	Gott als mein Mentor	Die Teilnehmer haben eine ruhige Arbeitsphase, um sich mit sich und ihrer eigenen Glaubenspraxis zu beschäftigen.	Die Teilnehmer reflektieren ihre eigene Glaubenspraxis und planen den nächsten Schritt.	Eigenreflexion	Arbeitsblatt	

(AN-)LEITUNG – PSALM 23

Zeit Min.	Was	Beschreibung	Feinziel	Methode	Material Download	Tipps
5	Nächster Schritt	Die Teilnehmer sprechen in ihren 2er-Teams aus der Übung über den nächsten Schritt, den sie sich vorgenommen haben.	Bekräftigung, den Entschluss in die Tat umzusetzen	Gespräch		
5	Eigenreflexion Abschluss	Jeder Teilnehmer hat die Möglichkeit, eigene Fragen und Antworten aufzuschreiben. Ausblick auf die nächste Einheit.			Arbeitsblatt	

Input - (An-)Leitung – Psalm 23



Diese Einheit orientiert sich stark an der Persönlichkeit und am Glauben des Mentors und des Mentees.

Die Perspektive Gottes aus Psalm 23 spielt eine große Rolle. Gott als Hirte, der die Menschen anleitet, beschützt und „ans frische Wasser führt“.

Dieses Bild kann für die Rolle des Mentors beim Mentoring eine große Hilfe sein .

Außerdem geht es um die Entwicklung eines ganzheitlichen Glaubens.

1. Führen und geführt werden

Info

Im Psalm 23 geht es darum, dass Gott uns als Hirte führt und versorgt. Er kümmert sich und behält den Überblick. Unsere Aufgabe ist es, uns führen zu lassen und zu vertrauen. Gar nicht so leicht! Bei der folgenden Aktion können wir diese Gedanken erleben und gemeinsam ausprobieren.

Aktion

Bildet Paare. Einer von euch ist der Blinde, der andere derjenige, der ihn führt. Bitte passt gut auf die blinde Person auf. Die Blinden können ihre Hände als Schutz vor den Körper halten. Nun lauft zu den verschiedenen Stationen. Der Sehende liest den Psalmvers vor und befolgt die Anweisungen, die darunter stehen. Nachdem ihr die Aufgaben an allen Stationen erledigt habt, werden die Rollen getauscht.

Experimentiert mit der „Führungsart“:

- an der Hand führen
- auf die Schulter tippen
- nur mit der Stimme führen
- mit Geräuschen führen
-
-

Reflexion

Nach der gemeinsamen Aktion reflektiert ihr diese zu zweit.

- Was hast du erlebt?
- Wie ging es dir mit dem Führen und Geführtwerden?
- Was bedeutet das für dich und deinen Glauben?
- Was könnte das für deine Rolle als Mentor oder Mentee bedeuten?

2. Mentoring unterstützt eine ganzheitliche Glaubensentwicklung

Wer andere Menschen bei ihrer Glaubensentwicklung begleiten möchte, tut gut daran, sich bei den eigenen Glaubensthemen begleiten zu lassen.

„Führen lernt man am besten dadurch, dass man sich selbst führen lässt.“
(Grün, *Spirituell führen*. S. 34)

Tobias Faix (**vgl. Faix, Mentoring. S. 103**) beschreibt die Merkmale eines ganzheitlichen Glaubens, die durch Mentoring-Prozesse thematisiert werden können folgendermaßen:

1. Gesunde Beziehungen: Alle Beziehungsebenen (zu Gott/zu sich selbst/zum Nächsten/zur Natur) gehören zum Menschsein dazu. Im Mentoring kann entwickelt werden, welche Aufgaben zur Zeit die größten sind.
2. Von Jesus lernen: Jesus hat all diese Beziehungen ausgeglichen gelebt. Mentoring kann Krisen vorbeugen, indem am Beispiel Jesu alle Ebenen betrachtet werden.
3. Geistlich wachsen: Geistliches Wachstum zeigt sich im Alltag der Menschen. In den Beziehungen ist Raum, um Themen wie Geduld, Freundlichkeit, Treue, Nachsicht und Liebe einzuüben. (*Galaterbrief 5,22 und 23*)
4. Unterschiedliche Lebensphasen: Jede Lebensphase hat ihre eigenen Aufgaben und Krisen. Der Mentor darf sich und seine eigenen Lebensfragen nicht mit denen des Mentees vermischen.
5. Auf sich selbst hören lernen: Die eigene Wahrnehmung ist eine Stimme, die jedem Menschen weiterhelfen kann. Dieses Hören kann durch gutes Fragen eingeübt werden.

Ein Mentoring-Prozess kann einen Mentee bei Krisen begleiten oder in manchen Fällen diesen vorbeugen. Es braucht nicht nur Krisen, um geistlich zu wachsen. Auch im „normalen“ Leben gibt es genügend Lernbereiche!

Literatur:

Faix, T./Wiedekind, A.: *Mentoring. Das Praxisbuch*. Neukirchen-Vluyn 2017.

Faix, T.: *Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern*. Berlin 2015.

edition im_puls: *Sinn gesucht – Gott erfahren. Erlebnispädagogik im christlichen Kontext*. Stuttgart 2005.

Lohrer, J. u.a.: *Sinn gesucht – Gott erfahren 2. Erlebnispädagogik im christlichen Kontext*. Stuttgart 2012.

Schwaderer U. u.a.: *Sinn gesucht – Gott erfahren 3. Erlebnispädagogik in zeitbegrenzten Räumen im christlichen Kontext*. Stuttgart 2018.

Assländer, F./Grün A.: *Spirituell führen*. Münsterschwarzach 2006.

**Der Herr ist
mein Hirte, mir
wird nichts
mangeln.**

(An der Hand führen.)

**ER weidet mich
auf einer grünen
Aue und führet
mich zum frischen
Wasser.**

(Setzt euch und erfrischt euch.)

**ER erquicket meine
Seele. ER führet
mich auf rechter
Straße, um seines
Namens willen.**

*(Die Hand auf die Schulter
legen und führen.)*

**Und ob ich schon
wanderte im fins-
tern Tal, fürchte
ich kein Unglück.**

*(Alleine in den Raum gehen
und die Enge spüren.)*

**Denn DU bist bei
mir, DEIN Stecken
und Stab trösten
mich.**

(Mit dem Stab laufen.)

**DU bereitest vor
mir einen Tisch im
Angesicht meiner
Feinde.**

*(Lasst es euch schmecken und
probiert!)*

**DU salbest mein
Haupt mit Öl und
schenkest mir voll
ein.**

*(Verschiedene Öle riechen.
Welches tut gut?)*

**Gutes und Barm-
herzigkeit werden
mir folgen ein
Leben lang.**

(Nur mit der Stimme führen.)

**Und ich werde
bleiben im Hause
des HERRN
immerdar.**

(Hinsetzen und entspannen.)

Arbeitsblatt



1. Führen und geführt werden

Reflexion

Nach der gemeinsamen Aktion reflektiert ihr diese zu zweit:

- Was hast du erlebt?

- Wie ging es dir mit dem Führen und Geführtwerden?

- Was bedeutet das für dich und deinen Glauben?

- Was könnte das für deine Rolle als Mentor oder Mentee bedeuten?



KAPITEL 9
*Biblische
Grundlagen*

Biblische Grundlagen

Dauer: 90 min

Altersgruppe:
ab 18 Jahren

Gruppengröße:
ab 10 Personen

Raumgestaltung:
Seminarraum, Stühle,
Flipchart

Autor:
Mirjam Link

Schlagworte:
Mentoring, Bibel,
Jesus, Wortimport

Lernziele: Die Teilnehmer gewinnen einen Überblick über die biblischen Grundlagen zum Mentoring, und zwar am Beispiel Jesu. Sie verwenden dazu die Bibellesemethode „Wortimport“ und setzen sich Ziele für Wachstumsschritte ihres eigenen Glaubens.

Quellen: Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.
Faix, T.: Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern. Berlin 2015.



Ablauf

BIBLISCHE GRUNDLAGEN

Zeit Min.	Was	Beschreibung	Feinziel	Methode	Material Download	Tipps
5	Start	Die Teilnehmer erfahren, worum es in dieser Einheit geht, welches Ziel sie hat und wann die nächste Pause geplant ist.	Überblick, Orientierung der Teilnehmer	Vortrag	handschriftlicher Ablaufplan	Kurz und knackig präsentieren, Flipchart mit Grafiken, die hängen bleiben können
10	Mentoring-Memory	Die Teilnehmer sortieren gemeinsam ein Memory zu Mentoringpaaren in der Bibel.	Erkennen, dass das Mentoring-Prinzip überall in der Bibel vorkommt.	Spiel	Input 1	
5	Jesus und Mentoring	Der Gruppenleiter führt in die Grundgedanken der Mentoringprinzipien Jesu ein, bildet die Kleingruppen und verteilt die Bibeltexte.	Die Teilnehmer gewinnen einen ersten Einblick.	Vortrag	Input 2	
20	Kleingruppenübung	Die Teilnehmer lesen den angegebenen Bibeltext und beantworten die Fragen.	Die Teilnehmer erkunden anhand der Bibeltexte, wie Jesus mit seinen Jüngern umgegangen ist.	Kleingruppen	Arbeitsblatt	Stifte und Zettel für die Kleingruppen bereithalten. Bibeltexte vorher in einer einfachen Übersetzung kopieren (Basisbibel).
15	Merkmale für Jesus und Mentoring	Jede Kleingruppe berichtet in 2-3 Min. von ihren Ergebnissen und stellt die wichtigsten Merkmale für Mentoring in den biblischen Texten vor.	Sammlung aller Aspekte	Plenum	Karten, Stifte	
15	Wortimport	Die Teilnehmer lernen die Methode „Wortimport“ als Bibellesemethode kennen und nutzen.	Die Teilnehmer lesen einen Bibeltext ganz in Ruhe und über reflektieren die Bedeutung für ihr Leben.	Einzelarbeit	Arbeitsblatt	Bibeltexte vorher in einer einfachen Übersetzung kopieren (Basisbibel).
	Austausch	Die Teilnehmer tauschen sich paarweise (am besten man nimmt die 2er-Teams, die sich bereits gebildet haben) über ihre Erkenntnisse und Fragen beim Bibellesen aus.	Vertiefung und Reflexion der Bibellesemethode	Partnergespräch		Ruhige Musik im Hintergrund abspielen
10	Blitzlichtrunde Abschluss	Jeder Teilnehmer formuliert einen Satz (entweder einen Gedanken oder eine Frage), der ihm in der Einheit „Biblische Grundlagen“ wichtig geworden ist.	Kurze Reflexion, Stimmungsbild für den Gruppenleiter, Abschluss, Ausblick	Plenum	Arbeitsblatt	

Input - Biblische Grundlagen



Diese Einheit beschäftigt sich mit den biblischen Grundlagen des Mentorings.

Zu Beginn werden Mentoringpaare aus der Bibel vorgestellt und die Mentoringprinzipien Jesu genauer unter die Lupe genommen.

Im zweiten Teil geht es um die persönliche Beziehung zu Jesus und um eine einfache Methode des Bibellesens.

1. Biblische Mentoringpaare

In der Bibel gibt es das Prinzip des Mentorings, auch wenn es nie so bezeichnet wird. Ältere und erfahrenere Menschen begleiten junge Menschen auf ihrem Lebensweg und bei ihren geistlichen Aufgaben.

Die verschiedenen Mentoringpaare können in einem Memory-Spiel entdeckt werden.

1. Naomi/Ruth
2. Mose/Josua
3. Elia/Elisa
4. Elisa/Prophetenjünger
5. Barnabas/Saulus
6. Jesus/Jünger
7. Paulus/Priscilla und Aquilla
8. Paulus/Timotheus
9. Timotheus/Gemeindemitglieder in Ephesus

Zu den einzelnen Mentoringpaaren gibt es eine Kurzbeschreibung bei Tobias Faix (*Mentoring*, S. 77 ff.).

Eventuell ist nach dem Memory-Spiel noch Zeit, um etwas zu den einzelnen Paaren zu sagen.

2. Jesus und Mentoring

Jesus kann als idealer Mentor gesehen werden. Er war drei Jahre mit seinen Jüngern unterwegs und hatte den Anspruch, dass seine Schüler wie ihr Lehrer werden sollten. (*Lukas 6,40*). Auch wenn wir heute nicht so sehr die direkte Nachahmung, sondern die Entwicklung der Persönlichkeit und der Begabungen der Mentees im Blick haben, können wir viel von den Prinzipien Jesu lernen.

In der Übung lesen die Teilnehmer die Bibeltexte unter folgenden Fragestellungen:

- Was passiert in diesem Bibeltext?
- Wie geht Jesus mit seinen Jüngern um?
- Was können wir daraus für Mentoringbeziehungen lernen?
- Was will Jesus seinen Jüngern in der konkreten Situation beibringen?
- Wie passt er seine Methode an seine Jünger an, damit sie etwas lernen können?
- Welche Grundhaltung Jesu gegenüber Gott und den Menschen wird in dem Text sichtbar.
- Was findest du – in Bezug auf Mentoring – noch wichtig an diesem Text?

Es geht um folgende Texte (*Auswahl siehe Faix, Mentoring, S. 83 f.*)

Matthäus 14,13–21 (Speisung der 5000)

Lukas 9,1–6 (Aussendung der 12 Jünger)

Lukas 11,1–4 (Vater unser)

Matthäus 5–7 (Bergpredigt)

Lukas 22,24–30 (Gespräch mit den Jüngern)

Johannes 20, 24–31 (Thomas)

Beim gemeinsamen Berichten in der Gruppe können Merkmale für einen Jesus-Mentoring-Stil gesammelt werden. (*Siehe dazu ausführlich Faix, Mentoring, S. 81 ff.*)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Jesus in und durch die Beziehung zu seinen Jüngern gelehrt hat. Er verfolgte keinen festen Lehrplan und gab sein Wissen unterwegs mündlich weiter. Die Jünger lernten durch das Leben Jesu und die gemeinsamen Erlebnisse viel über Gott und sich selbst. Jesus gab seinen Jüngern immer die Möglichkeit, ihr „neuestes“ Wissen praktisch auszuprobieren und von ihm Korrektur zu bekommen. Er brachte ihnen bei, dass nichts ohne eine göttliche Bevollmächtigung geht.

Literatur:

Faix, T./Wiedekind, A.: Mentoring. Das Praxisbuch. Neukirchen-Vluyn 2017.

Faix, T.: Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern. Berlin 2015.

Arbeitsblatt



1. Mentoringpaare in der Bibel

Darüber möchte ich mehr wissen:

2. Mentoringpaare in der Bibel

Matthäus 14,13–21 (Speisung der 5000) / Lukas 9,1–6 (Aussendung der 12 Jünger) /
Lukas 11,1–4 (Vater unser) / Matthäus 5–7 (Bergpredigt) /
Lukas 22,24–30 (Gespräch mit den Jüngern) / Johannes 20, 24–31 (Thomas)

Lest den Text in eurer Kleingruppe und beantwortet folgende Fragen:

- Was passiert in diesem Bibeltext?
- Wie geht Jesus mit seinen Jüngern um?
- Was können wir daraus für Mentoringbeziehungen lernen?
- Was will Jesus seinen Jüngern in der konkreten Situation beibringen?
- Wie passt er seine Methode an seine Jünger an, damit sie etwas lernen können?
- Welche Grundhaltung Jesu gegenüber Gott und den Menschen wird im Text sichtbar.
- Was findest du – in Bezug auf Mentoring – noch wichtig an diesem Text?

Stellt die Ergebnisse im Plenum vor.

3. Merkmale für Mentoring (Sammlung aus allen Bibeltexten)

4. Wortimport – Gott zu Wort kommen lassen

(Faix, Mentoring, S. 108)

1. Bete und lade Gott ein, bevor du startest.
2. Lies den Text. Achte darauf, was Gott dir dabei sagt.
3. Nun geht es ums Verstehen. Welche Fragen hast du an den Text und Jesus. Schreibe sie auf. Bitte Gott, dir deine Fragen zu beantworten.
4. Jetzt kannst du Gott für jede Erkenntnis und Idee danken.
5. Welche Verheißungen Gottes hast du bekommen?
6. Was könntest du in deinem Leben verändern?
7. Was ist der nächste Schritt, um deine Erkenntnisse in die Tat umzusetzen?

5. Gedanken zu Galater 5,22–23 mit Wortimport



KAPITEL 10
*Mein persönlicher
Mentoringstil*

Mein persönlicher Mentoring-Stil

Dauer: 90 min

Altersgruppe:
ab 18 Jahren

Gruppengröße:
ab 10 Personen

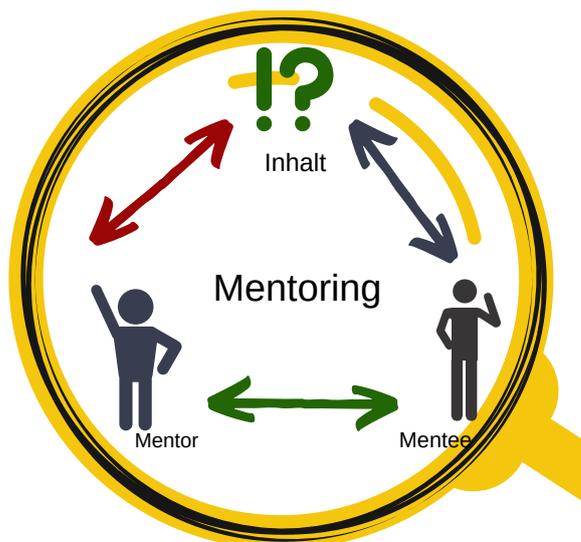
Raumgestaltung:
Seminarraum, Stühle,
Flipchart

Autor:
Mirjam Link

Schlagworte:
Mentoring, Reflexion,
Ziele, Persönlicher Stil

Lernziele: Die Teilnehmer reflektieren die gelernten Inhalte über das Mentoring. Sie entscheiden, was für sie und ihr Umfeld hilfreich ist. Sie entwickeln Ziele und die dazugehörigen Handlungsschritte für die kommenden sechs Monate.

Quellen: Faix, T./Wiedekind, A.: *Mentoring. Das Praxisbuch.* Neukirchen-Vluyn 2017.
Faix, T.: *Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern.* Berlin 2015.



Ablauf

Mein persönlicher Mentoringstil

Zeit Min.	Was	Beschreibung	Feinziel	Methode	Material Download	Tipps
5	Start	Die Teilnehmer erfahren, worum es in dieser Einheit geht, welches Ziel sie hat und wann die nächste Pause geplant ist.	Überblick, Orientierung der Teilnehmer	Vortrag	handschriftlicher Ablaufplan	Kurz und knackig präsentieren, Flipchart mit Grafiken, die hängen bleiben können
20	Zitate: Wo steh ich jetzt?	Die Zitate aus der Anfangsübung des ersten Kapitels werden wieder ausgelegt. Jeder Teilnehmer nimmt sich ein Zitat, das ihm im jetzigen Moment wichtig erscheint. In einer kurzen Runde liest jeder sein Zitat vor und sagt 1-2 Sätze dazu.	Einstieg ins Thema	Plenum	Zitatsammlung	Musik im Hintergrund Je nach Zeitplan kann diese Übung auch gestrichen werden. Dann ist mehr Zeit für die persönliche Reflexion.
10	Jetzt geht's los!	Der Gruppenleiter erläutert den Start des Mentoringstils und macht Mut loszulegen.	Reduktion der vielen Information der Schulung auf einfache, Starttipps, die Mut machen.	Vortrag	Input Teil 1, Flipchart oder Karten zur Veranschaulichung	
20	Wo geht's hin?	Jeder Teilnehmer hat nun Zeit, seine Unterlagen durchzusehen und Ziele und Handlungsschritte aufzuschreiben.	Reflexion der Schulung, Ziel formulieren	Einzelarbeit	Arbeitsblatt	
20	Wie geht das?	Die Teilnehmer bilden 2er-Teams oder Kleingruppen, um ihre Erkenntnisse zu besprechen. Der Gruppenleiter ermutigt die Teilnehmer, nur ein Thema herauszugreifen und dafür konkrete Handlungsschritte zu entwickeln. Der Lernkreis kann bei diesem Gespräch angewendet werden.	Klärung der Vorhaben	Kleingruppe		Ruhige Musik im Hintergrund
5	Was ist der nächste Schritt?	Alle treffen sich im Plenum und stellen sich um den Seilkreis herum auf. Jeder nennt einen nächsten Schritt, den er möglichst zeitnah machen wird. Dabei tritt er in den Kreis.	Verbindlichkeit für die nächsten Handlungen	Plenum	Großes Seil, Karte in der Mitte, Anleitungsgrafik siehe Input	
5	Segen	Der Gruppenleiter spricht allen zu: „Gott stärke, was in dir wachsen will und schütze, was dich lebendig macht. Gott behüte, was du weiterträgst und bewahre, was du zurücklässt. Gott segne dich, wenn du weitergehst. Amen.“ (Segen von Daniel Trostel).	Segen für die zukünftige Tätigkeit als Mentor	Plenum		

MEIN PERSÖNLICHER MENTORINGSTIL

Zeit Min.	Was	Beschreibung	Feinziel	Methode	Material Download	Tipps
5	Dank und Abschluss	Nun kann jeder mit einem Wort/Satz den Seilkreis verlassen und das Seminar ist beendet.	Abschluss	Plenum		

Input - Mein persönlicher Mentoringstil



Die Schulung nähert sich dem Ende. In dieser Einheit geht es um die Reflexion des Gelernten und die Integration in das Leben außerhalb des Kurses.

Kurz: Es geht um die Entwicklung eines persönlichen Mentoringstils, der zu den Aufgaben und dem Umfeld des jeweiligen Mentors passt.

1. Jetzt geht's los!

Nun kann das Leben als Mentor beginnen. Jetzt ist die Zeit, die Erkenntnisse und Vorhaben der Schulung in die **Tat** umzusetzen oder die schon bestehenden Erfahrungen als Mentor zu bereichern und zu vertiefen.

Hierbei hilft es, wenn man in der Rolle als Mentor **selbst** einen Mentor hat oder in einer Kleingruppe ist. Auf diese Weise erlebt man das Prinzip Mentoring authentisch und bleibt selbst ein Lernender. Der eigene Glaube wird dadurch **lebendig** gehalten und man sieht die ganze Situation immer auch aus den Augen eines Mentees. Hierzu gehört ein aussagekräftiges **Feedback**. Fragebögen helfen nicht nur dabei, die Antworten des Mentees auszuwerten, sondern auch, dass der Mentor sich in seinen Kompetenzen **weiterentwickeln** kann.

Selbstachtsamkeit ist laut Tobias Faix ein wesentlicher Schlüssel zu einer guten Gesprächsführung (vgl. Faix, *Mentoring*, S. 221 f.). Das heißt, dass der Mentor seine eigenen Reaktionen, Gedanken und Gefühle „mitbekommt“. Denn diese bestimmen seine Haltung gegenüber dem Mentee und auch seine Gesprächsführung.

Ein paar Fragen zur Selbstreflexion können immer wieder gestellt werden:

- Wie geht es mir in der Beziehung zu meinem Mentee? Macht er mich wütend oder verzweifelt oder freue ich mich über ihn?
- Können wir uns auf Augenhöhe begegnen?
- Kann ich mit Schweigen im Gespräch umgehen? Oder ist das schwierig für mich?
-
-

2. Wie geht das?

Die Erkenntnisse aus der Schulung können mithilfe folgender Fragen in eine konkrete Planung umgesetzt werden.

Was möchte ich bis wann erreicht haben und warum?

Bis (konkretes Datum eintragen) _____

werde ich _____

damit _____

Prioritäten:

1.

2.

3.

Plan (meine nächsten konkreten Schritte):

Handlungsschritte für Priorität 1:

-

-

-

Handlungsschritte für Priorität 2:

-
-
-

Handlungsschritte für Priorität 3:

-
-
-

3. Mein nächster Schritt

Die Grafik veranschaulicht die Gruppenaufgabe.



Literatur:

Faix, T./Wiedekind, A.: *Mentoring. Das Praxisbuch*. Neukirchen-Vluyn 2017.

Faix, T.: *Mentoring leben. Menschen durch Begleitung fördern*. Berlin 2015.

Assländer, F./Grün A.: *Spirituell führen*. Münsterschwarzach 2006.

Arbeitsblatt



1. Jetzt geht's los!

2. Wo geht's hin?

Erkenntnisse aus der Schulung

3. Wie geht das?

Was möchte ich bis wann erreicht haben und warum?

10. Mein persönlicher Mentoring-Stil

Bis (konkretes Datum eintragen) _____

werde ich _____

damit _____

Prioritäten:

1.

2.

3.

Plan (meine nächsten konkreten Schritte):

Handlungsschritte für Priorität 1:

-
-
-

Handlungsschritte für Priorität 2:

-
-
-

Handlungsschritte für Priorität 3:

-
-
-

4. *Mein nächster Schritt*

5. *Segen für den Weg*

„Gott stärke, was in dir wachsen will
und schütze, was dich lebendig macht.

Gott behüte, was du weiterträgst und bewahre, was du zurücklässt.

Gott segne dich, wenn du weitergehst. Amen.“

(Daniel Trostel)

www.mam4you.net

Projekthomepage

mit

Mentoring-Unterlagen, Ausbildungs-Einheiten und Spielen

gefördert von



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

und

