

MENTORING

Jünger werden & Jünger machen

Paul D. Stanley
&
J. Robert Clinton

Die Bibelzitate werden nach folgenden Übersetzungen wiedergegeben:

Ohne besondere Kennzeichnung nach:

Elberfelder Bibel 2006, © 2006 by SCM R. Brockhaus im SCM-Verlag GmbH & Co. KG, Witten.

Hfa = Hoffnung für alle – Die Bibel, durchgesehene Ausgabe

© 1986, 1996, 2002 by International Bible Society, USA.

Übersetzt und herausgegeben durch: Brunnen Verlag Basel, Schweiz.

Originally published in English in the U.S.A. under the title:
Connecting: The Mentoring Relationships You Need to Succeed in Life
Copyright © 1992 by y Paul D. Stanley & J. Robert Clinton
German edition © 2020 by Movement Verlag
with permission of NavPress. All rights reserved.
Represented by Tyndale House Publishers, Inc.

© der deutschen Ausgabe 2020 Movement Verlag
Inhaber: David Schäfer, Katendeich 58, 21035 Hamburg
www.movement-verlag.de
Alle Rechte vorbehalten

Übersetzung: Hans-Jörg Denzler
Satz & Umschlaggestaltung: chalvi Werbeagentur GbR | www.chalvi.de
Foto Umschlag: ©rdonar - depositphotos.com

Gedruckt in Deutschland.

Bestellnr. 2020001

ISBN 978-3-944533-06-3

Erhältlich beim Verlag: www.movement-verlag.de

Für dieses Buch sind Mengenpreise erhältlich.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im
Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Paul Stanley hat verschiedene Arbeiten der Navigatoren in Europa, Osteuropa und in den Vereinigten Staaten gegründet und war der internationale Vizepräsident der Navigatoren. Paul arbeitete während mehr als zwanzig Jahren hauptsächlich im Gebiet der Entwicklung von Leiterschaft. Neben seinen Aufgaben in der Leitung der Navigatoren-Arbeit in über sieben Ländern berät er auch andere Organisationen im Bereich Leiterschaft. Paul und seine Frau Phyllis haben vier erwachsene Kinder und leben in Colorado Springs, Colorado.

Dr. J. Robert (Bobby) Clinton leitet seit 1981 den Leadership-Schwerpunkt der School of Intercultural Studies am Fuller Seminary. Er war Professor für Leiterschaft und untersuchte für seine Studien zum Thema Leiterschaft das Leben von über 600 Leitern der Vergangenheit und Gegenwart. Bobby und seine Frau leben in Altadena, Kalifornien.

INHALT

Vorwort	8
1. Beziehungen, die sich unterscheiden.....	11
2. Mentoring verstehen.....	26
3. Intensives Mentoring: Der Jüngermacher	37
4. Intensives Mentoring: Der geistliche Begleiter.....	48
5. Intensives Mentoring: Der Coach.....	58
6. Gelegentliches Mentoring: Der Seelsorger	69
7. Gelegentliches Mentoring: Der Lehrer	81
8. Gelegentliches Mentoring: Der Sponsor.....	92
9. Passives Mentoring: Das zeitgenössische Vorbild.....	106
10. Passives Mentoring: Das historische Vorbild.....	119
11. Ein komplexes Konstellations-Modell: Wo man überall Mentoring braucht.....	126
12. Co-Mentoring unter Kollegen	136
13. Die zehn Gebote des Mentoring.....	160
14. Zu einem guten Ende kommen	174
Anhang	184
Tabellen und Abbildungen	186
Fußnoten.....	187

VORWORT

Wir beide werden immer wieder angefragt: „Könntest Du mein Mentor sein?“ Nach all dem, was wir bis heute gelernt haben, beantworten wir diese Frage heute viel differenzierter als noch vor fünf Jahren. Unser Wunsch ist es, dass dir dieses Buch eine Hilfe dafür ist, sowohl die Frage zu stellen als auch sie zu beantworten.

Meine (Bobbys) Nachforschungen über biblische Leiter zeigten ein erstaunliches Ergebnis: Nur wenige Leiter nehmen ein gutes Ende. Die Nachforschungen über zeitgenössische Leiter führten zu einem anderen Ergebnis: Andere Menschen halfen den meisten dieser Männer und Frauen zu gegebenem Zeitpunkt auf ihrem Weg. Wir wissen noch nicht, ob ihr Ende positiv sein wird, aber ihre Beziehung zu einer anderen Person hat ihre Entwicklung markant positiv beeinflusst. Die meisten Menschen der Studie gaben drei bis zehn wichtige Personen an, die ihnen geholfen haben, ihrem Leben Gestalt zu geben. Was für diese Leiter richtig ist, wird auch für uns zutreffen. Vergleichende Untersuchungen, die wir unternommen haben, begannen Informationen zu offenbaren, die in angemessener Form anderen Leitern helfen könnten, ein gutes Ende zu nehmen. Das hilfreichste aller Konzepte war die Definition von Mentoring:

Mentoring basiert auf einer persönlichen Beziehung, in der eine Person eine andere dadurch bereichert, dass sie ihr hilft, göttliche Kraftquellen zu nutzen.

Die Kraftquellen können variieren. Mentoring ist eine positive Dynamik, die Menschen hilft, ihr Potenzial zu entwickeln.

Da seit 1987 einige Leiter auf der Strecke blieben und dies wahrscheinlich überproportional publik wurde, erkennen immer mehr die Notwendigkeit der Rechenschaft in der Leiterschaft. Angemessenes Mentoring hätte wahrscheinlich den meisten dieser Fehlschläge vorbeugen können. Wir sind sicher, dass die Art von Mentoring, die in diesem Buch beschrieben wird, Fehlschläge in der Leiterschaft verhindern kann und dass es die

Notwendigkeit von Rechenschaft aufzeigt. Die meisten heutigen Leiter wollen Rechenschaftsbeziehungen. Sie wollen ein gutes Ende nehmen. Sie würden Mentoring begrüßen, wenn sie sehen könnten, dass sie damit eine Verbesserung ihrer Leiterschaft bewirken.

Mentoring kann die Wahrscheinlichkeit eines Fehlschlags verringern, die notwendige Rechenschaft bieten und in einem empfänglichen Leiter Kraft freisetzen. Wir sind auf verschiedenen Wegen zu diesem Schluss gekommen. Wir beide erlebten Mentoring in Form einer Jüngerschaftsbeziehung. Dann gaben wir diese Techniken und Konzepte an andere weiter. Paul wurde 1959 zum Jünger gemacht, Bobby 1964. Während wir als Christen reifer wurden und größere Verantwortungen im Dienst übernahmen, erlebten wir weitere Formen von Beziehungen, die in uns Kräfte freisetzten. Andererseits haben auch wir an Beziehungen mit anderen gearbeitet, um sie für ihren Dienst auszurüsten.

1977 war ein ganz entscheidendes Jahr für mich (Paul). Ich begann absichtlich damit, die mittleren und oberen Leiter der Navigatoren in Europa zu trainieren. Die Erfahrungen der folgenden Jahre führten mich zu weiteren Entdeckungen in Sachen Mentoring, die ich so bearbeitet habe, dass sie leicht übertragbar sind auf Leute, die sie in ihrem eigenen Dienst verwenden möchten. Das ausgewogene Konstellations-Modell in Kapitel 11 ist das Resultat dieser Umsetzung.

1979 zog ich (Bobby) an das Fuller Seminary für Weltmission. 1982 begann ich systematisch das Leben von Leitern zu untersuchen. In diesem Zusammenhang entstand meine Auffassung von Mentoring anhand der Analyse von 600 Fallstudien an Leitern. Mein Zusammentreffen mit Paul 1986 löste weitere Nachforschungen in Sachen Mentoring aus. Viele der Definitionen in diesem Buch stammen aus dem Austausch über die Dinge, die wir beide bisher gelernt haben.

Was ist nun das Einzigartige, das wir in diesem Buch vorstellen möchten? Vier Punkte:

1. Wie kann man eine Mentoringbeziehung haben, obwohl es zu wenige Mentoren gibt? Wir haben den idealen Mentor in verschiedene Mentorfunktionen aufgegliedert, sodass man praktisch immer jemanden finden wird, der eine oder mehrere Funktionen übernehmen kann. In den ersten zehn Kapiteln werden diese Funktionen

besprochen. Wenn du zuerst das große Bild brauchst, kannst du zunächst das Konstellations-Modell in Kapitel 11 studieren, bevor du vorne anfängst.

2. Eine Erklärung, warum Mentoring funktioniert. Wir identifizieren drei Dynamiken.
3. Ein ausgewogenes Modell von Mentoringbeziehungen, das eine gesunde Sicht für das Leben und den Dienst garantieren soll.
4. Illustrationen und Ideen, wie Mentoring bei dir funktionieren könnte. Dazu haben wir viele Beispiele von Mentoringbeziehungen, die wir selber erlebt haben, verwendet. Um den Persönlichkeitsschutz zu wahren, haben wir einige Namen und Details leicht abgeändert.

Wir hoffen, dass dich diese Informationen inspirieren, jene lebenswichtigen Mentoringbeziehungen zu knüpfen, die für ein effektives Leben und einen erfolgreichen Dienst so notwendig sind und dass du Mentoren für dein Leben findest, aber umgekehrt auch Mentor für die nächste Generation sein wirst.

MENTORING VERSTEHEN

Kapitel 2

KÖNNTEST DU MEIN MENTOR SEIN?

Susan ist Mitte fünfzig. In ihrer frühen Kindheit hat sie eine gravierende Entwicklungsstörung erlitten, die sie für den Rest ihres Lebens beeinflusst. Aber Gott ist ihr in ihren Schwierigkeiten auf wunderbare Art begegnet und hat die Niederlage in einen Sieg verwandelt. Nun möchte sie ihre Erfahrung in einem speziellen Dienst für andere nutzbar machen, die das gleiche Problem haben. Wie soll sie das anpacken? Nachdem Susan einen Workshop über Mentoring besucht hatte, fragte sie: „Wie kann ich jemanden finden, dem ich verantwortlich sein muss und der mir helfen kann, an diesem Punkt in meinem Leben zu wachsen?“

Richard ist ein Mittvierziger. Er spürt Gottes Hand über seinem Leben. Als erfolgreicher Geschäftsmann möchte er nun Leiter heranbilden. Er träumt davon, ein Zentrum zu gründen, in welchem junge christliche Leiter aus der ganzen Welt zu kurzen, intensiven Trainings zusammenkommen können, bei denen sie mit Material und Leuten in Verbindung gebracht werden, die für ihren künftigen Dienst wichtig sein würden. Er hat die nötigen Finanzen und die Werkzeuge des Managements, muss aber noch lernen, wie man andere in ihrer Entwicklung unterstützt. Er las einen Artikel über Mentoring und realisierte, dass er selber Mentoring brauchte, bevor er ein Mentor für andere sein konnte. So kam er mit der Frage: „Könntest du mein Mentor sein?“

Barry ist seit sieben Jahren Christ. Er hat Erfolg im Beruf, hat eine gute Familie und ist kontinuierlich im Glauben gewachsen. Aber wie viele andere fragt sich auch Barry, ob er nicht mehr tun könnte oder ob er allenfalls etwas ändern müsse. Er spürte die Notwendigkeit, von Erfolg zu Bedeutsamkeit voranzukommen. „Soll ich den Beruf wechseln, mehr Aufgaben in der Gemeinde übernehmen, mehr Zeit im Gebet und im Bibelstudium

verbringen?“ Mit diesen Fragen schlug er sich herum. Es sind durchaus keine ungewöhnlichen Fragen, aber die Antwort, die er erwartet, ist sehr grundlegend und Gott liegt viel daran, sie ihm zu geben, wenn er ihn ernsthaft darum bittet. „Kannst du mir dabei helfen?“, war Barrys nächste Frage. Er braucht einen Mentor.

Mentoring ist momentan aktuell.¹ Seine Popularität legt Zeugnis ab für seine enorme Nützlichkeit für alle Arten von Leiterschaft. Es spricht auch für das gewaltige Vakuum an Beziehungen in einer individualistischen Gesellschaft und für die fehlende Rechenschaft, die damit einhergeht. In ihrem Buch: „Habits of the Heart“² sehen die Autoren, wie der Individualismus als Vorteil der Amerikaner zu einer Verpflichtung geworden ist. Die Amerikaner halten so sehr an der persönlichen Unabhängigkeit fest, wo sie doch unbedingt gegenseitige Abhängigkeit bräuchten. Gott hat die Menschen nicht geschaffen, um selbstgenügsam zu sein und allein durchs Leben zu gehen. Um zu einem Leben mit gesunden Beziehungen zurückzukehren, müssen wir diese Notwendigkeit erkennen und den Mut zur Veränderung haben. Auf keinem anderen Gebiet ist diese Veränderung so dringend nötig wie bei der Entwicklung von Leiterschaft. Das Erkennen dieser Not ist mit ein Grund für die große Begeisterung für Mentoring. „Kannst du mein Mentor sein?“, ist eine Frage, die auf verschiedene Weise in allen Bereichen gestellt wird: Im Geschäftsleben, im geistlichen Dienst, in der Familie, im Militär, in der Erziehung und in der Kirche. Der zunehmende Ruf nach bedeutungsvollen Beziehungen könnte zum Sprungbrett für ein Lernen und Wachsen werden. Deine Welt, egal ob Geschäftswelt, Militär, Wissenschaft, christliche Organisation oder was auch immer, hat einen starken Einfluss auf deine Definition von Mentoring. So wird der Schwerpunkt im Geschäftsleben oder im Militär hauptsächlich auf dem Coaching, der Unterstützung und der Karrierebegleitung liegen. Die Bedeutung des Mentoringprozesses in der Geschäftswelt oder im Militär liegt in der Qualität und in der hierarchischen Position des Mentors. In diesen Kreisen braucht es einen starken Mentor. In der Akademikerwelt werden fachlich gute Studenten angefragt, Tutoren für andere Studenten zu sein. Die Studentenmentoren wissen nicht alles, aber sie wissen etwas und können zum Bindeglied zu Wissen, Erfahrung und zum

System werden. Diese Art von Mann-zu-Mann- und Kleingruppen-Tutoring ist qualitativ unterschiedlich, je nachdem, wie gut das ganze Programm begleitet wird.

Unsere Erfahrung mit Mentoring und unser Schwergewicht bezüglich seines Wertes kreisen um Bevollmächtigung. Darunter verstehen wir die zunehmende Kapazität des Mentees, die durch die Beziehung zum Mentor und die von ihm zur Verfügung gestellten Quellen erreicht worden ist.

Mentoring basiert auf einer persönlichen Beziehung, in der eine Person eine andere dadurch bereichert, dass sie ihr hilft, göttliche Kraftquellen zu nutzen.

In unseren Nachforschungen bei Leitern haben wir herausgefunden, dass fast jeder drei bis zehn Leute nennen konnte, die einen entscheidenden Beitrag zu seiner Entwicklung geleistet haben.³ Ein Studium zentraler biblischer Gestalten und der Biographien christlicher Leiter unterstreicht deutlich die Schlussfolgerung, dass eines der von Gott am häufigsten gebrauchten Mittel für die Entwicklung von Leitern eine oder mehrere Personen sind, die etwas weitergeben können, das der Leiter braucht. Jene Leute, die andere beeinflussten, scheinen einige gemeinsame Charakterzüge aufzuweisen:

- Fähigkeit, ein Potenzial in einer Person zu entdecken
- Toleranz gegenüber Fehlern, einer Schärfe, Schroffheit und dergleichen, weil sie das Potenzial sehen, das sich entwickeln könnte
- Flexibilität, um auf Menschen und Umstände zu reagieren
- Geduld, weil sie wissen, dass Entwicklung Zeit und Erfahrung braucht
- Perspektive dadurch, dass sie eine Vision und die Fähigkeit haben, eine ganze Wegstrecke zu überblicken und Schritte vorschlagen können, die der Mentee gehen sollte
- Gaben und Fähigkeiten, die andere aufbauen und ermutigen⁴

Barnabas war einer, der Einfluss auf Leute ausübte. Er sah das Potenzial in Saulus (dem späteren Apostel Paulus) als andere noch auf Distanz zu

ihm gingen. Saulus' Bekehrung verwandelte diesen Eiferer des orthodoxen Judentums in einen furchtlosen Evangelisten und Verteidiger des christlichen Glaubens. Sowohl die Juden als auch die Jünger hatten Angst vor ihm und wollten nicht, dass er sich zu ihnen gesellte. „Barnabas aber nahm ihn und brachte ihn zu den Aposteln“ (Apg 9,27). Barnabas ließ sich durch diesen wilden Bekehrten nicht einschüchtern, sondern führte ihn in den Kreis der Apostel ein und setzte sich für ihn ein. Zweifellos ermutigte und belehrte er Saulus in jenen ersten Tagen und übte sich in Geduld mit ihm, weil er wusste, dass die Zeit und die Erfahrung diesen begabten jungen Leiter bald etwas dämpfen und reifer werden lassen würden.

Später dann, als sich das Evangelium bis nach Antiochien ausgebreitet hatte, „und eine große Zahl glaubte und sich zum Herrn bekehrte“ (Apg 11,21), sandten die Apostel Barnabas (Sohn des Trostes) in die Stadt, um zu prüfen, ob das Phänomen echt war. Als Barnabas festgestellt hatte, dass das Evangelium tatsächlich Frucht getragen hat und dass Gottes Gnade am wirkte, war ihm klar, dass jetzt Lehre und Wachstum an der Reihe waren. Deshalb ging er nach Tarsus, um Paulus aufzusuchen und ihn nach Antiochien zurückzubringen, um dort zu helfen, da er ein mächtiger Lehrer war und die griechische Gedankenwelt und Kultur verstand. Barnabas (der Mentor) wusste, welche Art von Entwicklungsumgebung und Herausforderung Paulus nötig hatte, um zu wachsen. Deshalb brachte er ihn dorthin. Sei Gott für Barnabas dankbar und für das Geschenk, das dieser der Gemeinde dadurch machte, dass er Interesse an dem jungen Saulus zeigte! Wie viele Saulusse gibt es doch heute in den Gemeinden, die nur auf einen Barnabas warten!

Barnabas ist ein gutes Beispiel, um eine Reihe von spezifischen Wegen aufzuzeigen, wie ein Mentor seinem Mentee helfen kann. Unsere Studien brachten einige wichtige Punkte an den Tag:

1. Mentoren geben Mentees

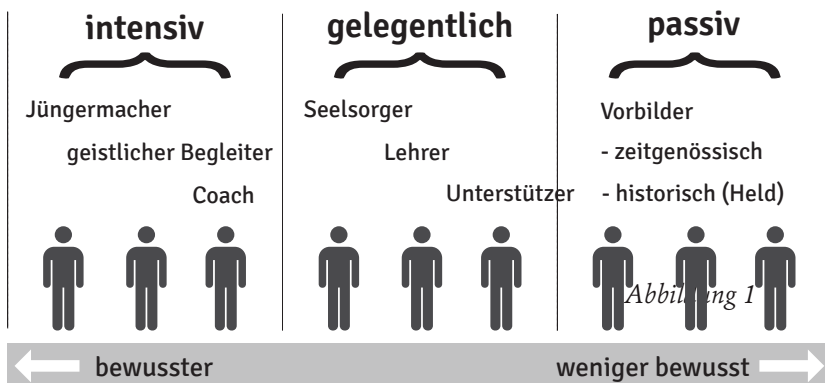
- passende Ratschläge
- Briefe, Artikel, Bücher und andere literarische Informationen, die eine Sicht vermitteln
- die Freiheit, als Leiter sogar über die Stufe des Mentors hinauszuwachsen

2. Mentoren setzen ihren eigenen Ruf aufs Spiel, um Unterstützer für einen Mentee zu sein.
3. Mentoren entwickeln verschiedene Aspekte von Leiterschaftsfunktionen, um so ihre Mentees herauszufordern, sich in diese Richtung zu entwickeln.
4. Mentoren führen Mentees zu den Quellen, die sie brauchen, um sich weiterzuentwickeln.
5. Mentoren arbeiten mit den Mentees zusammen, um das Vertrauen, das Ansehen und die Glaubwürdigkeit zu vergrößern.

Eine erweiterte Fassung unserer Definition betont mehr die Bevollmächtigung und verdeutlicht die unterschiedlichen Rollen im Mentoring.

Mentoring basiert auf einer persönlichen Beziehung zwischen einem Mentor, der etwas weiß oder erlebt hat und der dieses Etwas (Quellen der Erkenntnis, Information, Erfahrung, Zuversicht, Einsicht, Beziehungen, Ansehen usw.) an einen Mentee weitergibt und zwar zur gegebenen Zeit und in einer Art und Weise, die die Entwicklung und die Bevollmächtigung erleichtert.

Ein Durchbruch im Verständnis und deshalb eine persönliche Aneignung dieser Definition wird dann erreicht, wenn du Mentoring als einen beziehungsmaßigen Austausch zwischen zwei Leuten erkennst, der mit mehr oder weniger persönlichem Einsatz und Intensität geschehen kann. Für uns war es hilfreich, nicht nur die verschiedenen Ebenen des persönlichen Einsatzes zu unterscheiden, sondern auch die verschiedenen Arten von Einsatz in unterschiedlichen Mentoringtypen oder -funktionen. Abbildung 1 zeigt drei verschiedene Gruppen von Mentoring, die alle auf einer Skala platziert sind, die von bewusstem (mit mehr Tiefgang und bewusst größerem Einsatz) zu weniger bewusstem Engagement reicht.



Neben diesem Durchbruch für das Verständnis des Mentoring besteht aber ein Problem. Es gibt nicht genügend ideale Mentoren, die all diese Aufgaben wahrnehmen können. Dagegen gibt es viele Leute, die eine oder mehrere der Mentoringfunktionen erfüllen können. Das einzige, was du tun musst, ist, das spezielle Gebiet zu identifizieren, auf dem du Hilfe nötig hast. So solltest du im Stande sein, folgende Frage zu beantworten: „Wer könnte mein Mentor sein?“ Wir werden später detailliert auf die verschiedenen Mentoringtypen und -funktionen eingehen. Um aber den Überblick zu erhalten, wollen wir zuerst die Schwerpunkte jedes einzelnen Typs auflisten.

**TABELLE 1:
HAUPTAUFGABEN DER MENTORINGTYPEN**

Mentoringtypus/ -funktion	Schwerpunkt der Bevollmächtigung
<i>intensiv</i>	
1. Jüngermacher	Befähigung in den Grundlagen der Nachfolge Christi
2. Geistlicher Begleiter	Rechenschaft, Führung sowie Verständnis für Fragen, Verpflichtungen und Entscheidungen, die die Spiritualität und Reife betreffen
3. Coach	Motivation, Werkzeuge und Anwendung, die nötig sind, um eine Aufgabe, eine Herausforderung zu erfüllen
<i>gelegentlich</i>	
4. Seelsorger	passende Ratschläge und korrekte Sichtweise in der Beurteilung von sich selbst, von anderen, von Umständen und vom Dienst
5. Lehrer	Kenntnis und Verständnis eines speziellen Sachgebietes
6. Unterstützer	Karrierebegleitung eines Leiters, der sich in einer Organisation vorwärtsarbeitet
<i>passiv</i>	
7. Vorbild	
zeitgenössisch	ein lebendes, persönliches Vorbild für das Leben, den Dienst oder den Beruf, das nicht nur Beispiel ist, sondern auch zur Nachahmung anreizt
historisch	ein Leben aus der Vergangenheit, das dynamische Prinzipien und Werte für das Leben, den Dienst und/oder den Beruf lehrt

Du kannst zwar nach einem idealen Mentor Ausschau halten, der die ganze Bandbreite der Mentoringfunktionen erfüllt, aber du wirst kaum so jemanden finden. Schränkst du allerdings deine Mentoringbedürfnisse auf ein spezielles Gebiet ein, wirst du gewiss jemanden finden, der dir für dieses spezielle Bedürfnis zum Mentor werden könnte.

Mentoring ist eine Bevollmächtigung, die auf der Verbindung zweier Personen beruht, dem Mentor und dem Mentee. Faktoren wie Zeit, Nähe, Bedürfnisse, vermittelte Werte und Ziele bestimmen jede Beziehung. Damit die Bevollmächtigung aber geschieht, braucht es in der Mentoringbeziehung noch drei weitere Faktoren oder Dynamiken. Diese Dynamiken sind in jeder Mentoringbeziehung dauernd wirksam und haben einen direkten Einfluss auf die Fortschritte, die Veränderungen und den Grad der Bereicherung des Mentees.

Die folgenden Dynamiken sind für eine Mentoringbeziehung lebensnotwendig:

1. *Anziehung*: Hier handelt es sich um den notwendigen Ausgangspunkt für eine Mentoringbeziehung. Der Mentee fühlt sich aus verschiedenen Gründen zum Mentor hingezogen: Perspektive, gewisse Fähigkeiten, Erfahrung, vorbildliche Werte und Hingabe, Weisheit, Position, Charakter und Einfluss. Der Mentor fühlt sich wegen der Haltung, dem Potenzial und der Möglichkeit der Einflussnahme zum Mentee hingezogen. In dem Maße, wie die Anziehung wächst, entwickeln sich das Vertrauen, die Zuversicht und die Gebiete des Mentoring, was wiederum die Mentoringbeziehung stärkt und die Bevollmächtigung erhöht.
2. *Bereitwilligkeit*: Der Mentee muss willens und bereit sein, vom Mentor zu lernen. Die Haltung des Mentees ist von entscheidender Bedeutung. Ein bereitwilliger, empfänglicher Geist auf Seiten des Mentees sowie Aufmerksamkeit auf Seiten des Mentors beschleunigen und steigern die Bevollmächtigung direkt.
3. *Rechenschaft*: Gegenseitige Rechenschaft im Mentoringprozess bürgt für Fortschritt und Abschluss. Das Austauschen von Erwartungen sowie ein periodischer Rückblick und eine Lagebeurteilung stärken die Anwendung und erleichtern die Bevollmächtigung. Der Mentor muss die Verantwortung dafür übernehmen, die Rechenschaft des Mentees in Gang zu setzen und aufrecht zu erhalten.

Je planmäßiger und intensiver sich die Mentoringbeziehung gestaltet, desto wichtiger sind die genannten Dynamiken. Warum ist das so? Ganz einfach deshalb, weil gegenseitige Verbindlichkeit notwendig ist, damit Veränderung und Wachstum stattfinden können. Und diese Dynamiken sind die Bestandteile, die diese Verbindlichkeit entstehen lassen.

Denk einmal zurück an die verschiedenen Begegnungen, die du mit sachkundigen und erfahrenen Menschen gehabt hast. Vielleicht hat sich die Diskussion um eine persönliche Problem von dir gedreht. Aber weil keine gegenseitige Verbindlichkeit vorhanden war, hast du dich nicht sicher genug gefühlt, um deine Situation vollständig zu offenbaren. Dazu kam dann noch, dass sich der andere Gesprächspartner nicht verpflichtet fühlte, seinen Beitrag darauf auszurichten, dein Bedürfnis in dem Maße zu unterstützen, dass es dir eine spezifische Hilfe gewesen wäre. Dein Diskussionsbeitrag wurde nicht aufgenommen und ohne Verbindlichkeit ging er verloren. Wo aber Verbindlichkeit in einer Mentoringbeziehung dazu kommt, herrscht Sicherheit, Konzentration, Ernsthaftigkeit und ein Thema wird auf dem Tisch behalten, bis das Wachstum eintritt. Hauptsächlich für das intensive Mentoring, bei dem die Ziele Veränderung und voranschreitende Entwicklung sind, halten wir dies für sehr wichtig.

Gelegentliches und passives Mentoring sind nicht so intensiv und planmäßig. Bei diesen Mentoringtypen ist etwa die Dynamik der Rechenschaft nicht so wichtig wie bei den intensiven Formen, um erfolgreich zu sein. Anziehung und Bereitwilligkeit braucht es bei allen Mentoringtypen, sonst findet keine Bevollmächtigung statt.

Wenn wir die Skala in Abbildung 1 betrachten, können wir einen Fluss dieser Dynamiken feststellen (Anziehung, Bereitwilligkeit, Rechenschaft). Auf der linken Seite, wo die Begegnungen häufiger sind, ist der Einsatz planmäßiger und die gegenseitige Verbindlichkeit stark. Kommen wir aber auf die rechte Seite, fällt die Rechenschaft ganz weg und Anziehung und Bereitwilligkeit sind nur noch Funktionen, die sich auf das unmittelbare Bedürfnis des Mentees beziehen. Wir werden das später noch entwickeln und illustrieren.

Mentoring ist immer möglich, vorausgesetzt du benennst dein Bedürfnis nach Bevollmächtigung genau und bist bereit, die notwendigen Dynamiken beizusteuern. Es mag Leute geben, die damit nicht einverstanden

sind. Unsere Erfahrung führt uns zum Schluss, dass es eine ganze Menge historischer Vorbilder gibt, die ein breites Feld von Mentoringbedürfnissen abdecken — vorausgesetzt, du bist bereit, die Bücherregale durchzukämmen, um sie zu finden, sowie die notwendigen Dynamiken beizusteuern, damit die Bevollmächtigung stattfinden kann. Bei der Suche nach einem Mentor halte nicht einer idealen Person Ausschau, die alle Mentoringfunktionen erfüllt. Solche Personen sind selten. Werden aber die Mentoringbedürfnisse spezifiziert, lässt sich gewiss jemand finden, der genau bei diesem Bedürfnis helfen kann. Wir glauben daran, dass Mentoren ein Teil des Entwicklungsplanes Gottes für jeden seiner Nachfolger sind. Er wird sie dir zeigen, wenn du darum bittest und suchst.

ZUSAMMENFASSUNG

Mentoring ist nicht einfach der neueste Trend. Für uns Christen wurzelt es in biblischen Prinzipien. Seine gegenwärtige Popularität kommt aus einer Not, die aus dem extremen Individualismus der westlichen Welt und der daraus resultierenden fehlenden Rechenschaft stammt.

Wenn du dir die charakteristischen Merkmale der verschiedenen Mentoringtypen genauer ansiehst, wirst du mehr Menschen entdecken, die in spezifischen Problemen und zu gewissen Zeiten in deinem Leben mögliche Mentoren sein könnten.

Um eine Mentoringbeziehung aufzubauen, braucht es Verbindlichkeit. Unser Leben muss belehrbar und empfänglich sein, dazu bereit, selber für unser Wachstum die Verantwortung zu übernehmen. Die Bevollmächtigung und die Bereicherung in unserem Leben wird ins Unermessliche steigen.

ZUR VERTIEFUNG VON KAPITEL 1 + 2

1. Identifiziere einige Leute, die für deine persönliche Entwicklung von Bedeutung waren. Versuche, unter Verwendung von Tabelle 1 zu klären, welche Mentoringfunktion sie jeweils ausübten. Findest du für alle sieben Typen jemanden in deinem Leben?
2. Notiere dir einige Gebiete in deinem Leben, bei denen du das Gefühl hast, ein Mentor könnte dir weiterhelfen. Sei so spezifisch wie möglich.
3. Strukturierte Rechenschaft nimmt ab, je weiter du dich auf die weniger direkten Mentoringtypen zubewegst. Wie könntest du den Faktor Rechenschaft einbeziehen, wenn dein Mentor ein Held aus der Vergangenheit ist?
4. Studiere das Leben von Barnabas genauer (Apg 4,36 und Kapitel 11-15). Suche nach denjenigen Qualitäten, die ihn zu einem so guten Mentor für die Menschen um ihn herum machten.
5. Wo liegen die Vorteile mehrerer Mentoren für dein Leben gegenüber einem 'Guru', der für alles zuständig ist?

Interesse geweckt?

Bestellen Sie das Buch ganz einfach in
unserem Online-Shop auf:
www.movement-verlag.de

WIR EMPFEHLEN

DIE WELT ÜBERRASCHEN

Kann es sein, dass wir mit Jesus leben, aber niemandem ein Unterschied auffällt? Wie kann unser gelebtes Christsein so spannend und anziehend für Menschen werden, dass sie gar nicht anders können, als uns danach zu fragen? Oder müssen wir alle wie Paulus durch die Welt reisen und überall das Evangelium predigen?

Michael Frost zeigt in diesem Buch kurz und knapp auf, dass Paulus zwei unterschiedliche Berufungen vorzeichnet: Die einen ziehen herum und verkünden mutig. Die anderen leben als Salz und Licht vor Ort und antworten allen, die nachfragen. Ihnen gibt Michael Frost fünf praktische Gewohnheiten an die Hand, die sich heute in unserem Alltag integrieren lassen und die Menschen um uns herum überraschen werden.

Er lädt ein, Menschen zu segnen, gemeinsam zu essen, auf Gott zu hören, Jesus mehr zu entdecken und das Leben als Gesandter bewusst leben. Wer sich dieses SEGEN-Modell aneignet, wird das Evangelium natürlich, voll Gnade und auf überraschende Weise weitergeben. Ein großes Abenteuer!

Zu beziehen für 9,00 Euro direkt beim Verlag: www.movement-verlag.de



MEHR ALS ORTSGEMEINDE

Überall dort, wo Bewegungen des Evangeliums entstanden sind, gab es visionäre Leute und apostolische Strukturen. Sam Metcalf zeigt in diesem Buch, wie Gott schon immer durch Gründerpersönlichkeiten und Organisationen gearbeitet hat, die auf neue Art und Weise gearbeitet haben. Gründertypen finden oft nur schwer in klassischen Ortsgemeinden ihren Platz und merken meist, dass sie in Missionsgesellschaften viel eher richtig sind: Ihre Begaubungen werden gebraucht, gefördert und wertgeschätzt.

Sam Metcalf zeigt biblisch und geschichtlich, dass Missionsorganisationen eine ebenso gültige wie zulässige Form von Gemeinde sind und betont dabei, wie wichtig apostolisch begabte Persönlichkeiten hier und heute für Bewegungen sind.

Ein Buch darüber, wie apostolische Bewegungen die Welt verändern können.

Zu beziehen für 14,00 Euro direkt beim Verlag: www.movement-verlag.de



WIR EMPFEHLEN

ANSTECKENDE JÜNGERSCHAFT

Wie können wir Millionen von Menschen, die nie einen Fuß in eine bestehende Kirche setzen würden, helfen, eine Beziehung mit Jesus einzugehen? Sogenannte Jüngerschaftsbewegungen sind aktuell weltweit der einzige Weg, wie sich das Evangelium rasant ausbreitet.

Die Autoren haben in ihrer eigenen Arbeit gelernt, dass es dabei nicht um Programme und Veranstaltungen geht. Wer seinen Glauben weitergeben will, lebt am besten bewusst einen erkennbar geistlichen Lebensstil und lässt Menschen, die dafür offen sind, entdecken, was die Bibel sagt. Dafür geben die Autoren gutes Material und ganz praktische Abläufe an die Hand.

Bei alledem geht es um das Tun, nicht um das Wissen. Es geht um eine dynamische und wachsende Beziehung zu Jesus, nicht um Religion. Es geht darum, als Jünger, andere zu Jüngern zu machen, die wiederum andere zu Jüngern machen. Wenn das passiert, entsteht eine Bewegung.

Zu beziehen für 15,00 Euro direkt beim Verlag: www.movement-verlag.de



VON JESUS REDEN - DIE KUNST DES NICHTEVANGELISIERENS

Die heute gängigen Evangelisationsmethoden sind vermutlich ein Grund dafür, dass man heute scherzhaft sagt, dass Christen wie Nichtchristen Evangelisation gleichermaßen hassen. Bis auf ein paar motivierte Evangelisten, erzählen die wenigsten Christen regelmäßig von ihrem Glauben. Zu oft stößt man auf wenig Interesse oder endet in fruchtlosen Diskussionen über die Fehler des Christentums.

Carl Medearis zeigt einen erfrischenden neuen Weg auf: Mit viel Humor, persönlichen Geschichten und scharfsinnigen Beobachtungen zeigt er, dass es im Gespräch mit anderen nicht darum geht, theologische Richtigkeiten zu erklären oder zu verteidigen, sondern vielmehr darum, einfach von Jesus zu erzählen.

★★★★★ Über 400 5-Sterne-Bewertungen des englischen Originals auf amazon.com

Zu beziehen für 12,00 Euro direkt beim Verlag: www.movement-verlag.de



WIR EMPFEHLEN

BEWEGUNGEN, DIE DIE WELT VERÄNDERN

In diesem Buch zeigt Steve Addison fünf charakteristische Merkmale dynamischer Bewegungen auf. Dabei untersucht er sowohl Bewegungen aus der Kirchengeschichte, wie sie etwa vom irischen Missionar Patrick, von John Wesley oder von Nikolaus von Zinzendorf ausgingen, als auch aktuelle missionarische Bewegungen.

Steve Addisons Leidenschaft sind missionarische Bewegungen: Seit langem untersucht er sie, er lebt in ihnen, er setzt sein Leben dafür ein, dass missionarische Bewegungen auf der ganzen Welt entstehen. Denn in seinem Kern ist das gesamte Christentum eine missionarische Bewegung. Manche Bewegungen sind gekommen und wieder gegangen. Die große christliche Bewegung aber hat die Welt verändert – seit den frühen Jahren der Urkirche bis in unser Jahrtausend hinein.

Zu beziehen für 12,90 Euro direkt beim Verlag: www.movement-verlag.de



LEBENSVERÄNDERNDE MINIGRUPPEN

Minigruppen bringen gelebte Jüngerschaft mitten ins Leben: Zwei oder drei Personen desselben Geschlechts treffen sich regelmäßig und tauschen sich darüber aus, was sie von Jesus gelernt haben, was sie mit ihm erlebt haben und beten zusammen. Füreinander, aber auch für die, die Jesus noch nicht kennen.

Neil Cole beantwortet mit diesem Buch zum einen wichtige Fragen des Lebens mit Gott: Was hilft mir, nah an Gott dran zu bleiben? Wie kann ich andere lieben und ermutigen? Wie behalte ich auch die im Blick, die Jesus noch nicht kennen? Was kann ich tun, damit diese Jesus kennenlernen?

Er beantwortet damit aber auch eine entscheidende Frage in Bewegungen: Wie bleiben einzelne Jünger so verwurzelt in Jesus, dass sie ihm ähnlicher werden und das Gelernte und Erlebte an andere weitersagen?

Zu beziehen für 9,90 Euro direkt beim Verlag: www.movement-verlag.de

