**Leitfaden Mentoringarbeit in der
FeG-Augsburg-Mitte**

**1. Mentoring – Definition und Ziel**

Mentoring verstehen wir als förderungsorientierte, enge Beziehung zwischen einer Person mit einem Lebens- Erfahrungs- und Glaubensvorsprung (Mentor) und seinem/ihrem Schützling (Mentee). Der Mentor oder die Mentorin begleitet den Mentee unter Berücksichtigung der geistlichen Perspektive bei Lebensprozessen auf der Grundlage von Gemeinschaft, Vorbild, Rat, Ermutigung, Korrektur, praktischer Hilfe und Gebet und hilft ihm, ein tieferes Verständnis der göttlichen Wahrheit zu erlangen und Gott wirksamer zu dienen.

Mentoring hat immer ein (oder mehrere) Entwicklungsziele des Mentees im Blickfeld. Dies kann sich auf verschieden Themenfelder (Berufswahl, Glaubensleben, Entscheidungsfindung) beziehen.

Wir haben das Ziel, in unserer Gemeinde ein Umfeld zu schaffen, in dem junge Christen im Glauben zu geistlich reifen Persönlichkeiten heranwachsen indem sie lernen:

* ihre Identität in Jesus Christus zu verinnerlichen und in Freiheit zu leben,
* ein geheiligtes, nach Gottes Wort ausgerichtetes Leben zu führen,
* ihre Geistesgaben entdecken und entfalten können und zu Gottes Ehre einzusetzen,
* eigenständige und reife Entscheidungen aus der Beziehung zu Jesus heraus zu treffen,
* Verantwortung in verschiedenen Bereichen des Lebens und der Gemeinde zu übernehmen
* ihren durch Mentoring erworbenen Wissens- und Erfahrungsschatz an andere weiterzugeben.

**2. Die Rolle des Mentors/der Mentorin**

Der Mentor gewährt dem Mentee Einblicke in seinen bisherigen Lebens- und Glaubensweg, einschließlich Phasen des Erfolgs und des Scheiterns. Seine Aufgabe ist es außerdem, den Mentee im Gebet zu unterstützen und dessen Anliegen regelmäßig vor Gott zu bringen.

Er/sie braucht keine besonderen Begabungen oder Qualifikationen, allerdings sollte ein Lebens- und Erfahrungsvorsprung bzw. geistlicher Vorsprung gegenüber dem Mentee (zumindest in einem Bereich) gegeben sein. In der Regel bedeutet das, dass es auch einen Altersunterschied zwischen Mentor und Mentee gibt. Wichtigste Voraussetzungen sind ein Herz für Menschen, die Wertschätzung gegenüber dem Mentee und die Offenheit, sich auf seine Lebenswelt einzulassen.

Die Rolle des Mentors ist NICHT, Entscheidungen für den Mentee zu fällen, oder Probleme zu lösen, sondern vielmehr, ihn dazu ermutigen, die eigenen Ressourcen zu nutzen, um Verantwortung zu übernehmen.

Weitere Kompetenzen, die der Mentor haben sollte:

* Aufgeschlossene Haltung
* Gesunde innere Distanz, um nicht die eigenen Wünsche auf den Mentor zu übertragen
* Hohes Maß an Selbstreflektion
* Versöhnt sein mit den eigenen Schwächen
* Gelassenheit gegenüber der eigenen Unwissenheit
* Klare Ausdrucksweise (keine Zweideutigkeiten)
* Fähigkeit, gut zuzuhören
* Fähigkeit, gute Fragen zu stellen

Im besten Fall nimmt der Rolle gegenüber dem Mentee die Rolle eines geistlichen Vaters, bzw. einer geistlichen Mutter ein, und hat damit eine Vorbildfunktion.

**3. Die Rolle des Mentees**

Die wichtigste Eigenschaft, die der Mentee mitbringen sollte, ist die Bereitschaft zu lernen und die Sehnsucht nach Wachstum. Die eigene Haltung kann auch ein Mentor nicht verändern und ist daher die wichtigste Voraussetzung für Veränderung. Der Mentee sollte sich klar werden, was seine Ziele, Hoffnungen und Wünsche sind. Dabei ist es wichtig zu wissen, dass ein Mentor auch nur ein Mensch mit Fehlern ist. Der Mentee ist also in der Verantwortung, die Ratschläge des Mentors zu prüfen und selbst zu urteilen, was richtig und gut für ihn ist.

* Der Mentee bringt sich und seine Themen ein, Mentor und Mentee entscheiden aber gemeinsam über den Verlauf des Prozesses.
* Der Mentee trifft seine Entscheidungen, der Mentor bleibt in der beratenden Rolle.
* Der Mentee setzt die Grenzen ungewünschter Themen.

**4. Zeitrahmen, Ort und inhaltlicher Rahmen**

Die Mentoring-Beziehung soll mit einer klar abgesprochenen Dauer und Frequenz der Treffen zunächst für einen gewissen Zeitraum vereinbart werden. Dabei sollte sie einen klaren Anfang und ein klares Ende haben.

Zu Beginn des Mentorings ist es sinnvoll, wenn die Treffen in einem Rhythmus von 2-3 Wochen stattfinden, später reicht ein Treffen pro Monat in der Regel aus. Es kann aber gute Gründe für eine andere Frequenz geben. Für ein einzelnes Treffen reichen in der Regel 60 bis 90 Minuten aus.

Spätestens nach einem halben Jahr sollte ein erstes Zwischenresümee gezogen werden, um die Zielsetzung zu überprüfen. Falls die gesteckten Ziele erfüllt sind, kann die Mentoring-Beziehung beendet, oder ein anderer Schwerpunkt gefunden werden. Im Übrigen kann und muss dies für beide Parteien zu jedem Zeitpunkt möglich sein.

Der Ort für die Gespräche sollte in ruhiger und entspannter Atmosphäre sein, die vertrauliche Gespräche zulässt. Gegen Gespräche über die Ferne (z.B. Telefon, Skype) ist nichts einzuwenden, allerdings sollten sich Mentor und Mentee für das Erstgespräch persönlich treffen, wenn möglich.

Um welche Themen es geht, entscheidet der Mentee, allerdings sollte in der Regel eines nach dem anderen bearbeitet werden, außer es gibt einen guten Grund, mehrere Themen parallel zu betrachten. Der inhaltliche Schwerpunkt kann sich im Verlaufe des Gespräches ändern, der Mentor sollte in diesem Fall darauf aufmerksam machen.

**5. Phasen der Mentoring-Beziehung**

1. **Kennenlernen**

Der Steckbrief, den Mentor und Mentee im Zuge des Matchings ausgefüllt haben, kann bei einem Kennenlerntreffen mitgebracht und besprochen werden.

Um eine reflektierte Entscheidung für (oder gegen) eine Mentoring-Beziehung treffen zu können, ist es hilfreich, einige Punkte abzustecken:

* Kurzer Einblick in die Biografie des Gegenübers
* Ziele und Stationen des Mentoring Prozesses erklären, Wünsche,
Erwartungshaltung und Zielvorstellungen vom Mentee erfragen.
* Rolle und Kompetenzen des Mentors klären
* Rolle des Mentees klären: Verbindlichkeit, Offenheit, Lernbereitschaft, Reife, Bereitschaft, Selbstverantwortung
* Klärung des Zeitrahmens und Ortes (Was ist für beide realistisch?)
* Auf Gott hören, ob er euch in diese Mentoring-Beziehung stellen will.
1. **Arbeitsphase**

Vorschlag für einen **möglichen** Gesprächsablauf (gestaltet die Treffen gerne so, wie es für euch gut ist):

* Ankommen mit dem Ziel, die Beziehung zu stärken, Rückblick: „Wie war dein Tag?"
* Gebet für das Treffen
* Kurz die Agenda für das Treffen besprechen
* Themen des Mentees bearbeiten
* Fazit und Zusammenfassung des Treffens als Mentor formulieren, bzw. Mentee formulieren lassen
* „Was war für dich heute hilfreich?“ / „Was nimmst du vom heutigen Treffen mit?“
* evtl. „Hausaufgaben“ bis zum nächsten Treffen klar benennen
* Gebet für den Mentee, gemeinsam oder durch den Mentor
* Nächstes Treffen besprechen (Ort; Zeit; Themen/ Ziele des nächsten Treffens)

Nach einem Mentoring-Gespräch kann sich der Mentor ein paar Minuten Zeit nehmen und das Gespräch noch einmal Revue passieren lassen und ggf. Notizen zu machen.

Die Stärke des Mentorings liegt im Fragenstellen. Besonders offene W-Fragen regen zum Nachdenken und Reflektieren an.

1. **Fokus:**  "Worauf möchtest du heute einen tieferen Blick werfen?
2. **Hier und Jetzt:** "Wie würdest du den Ist-Zustand beschreiben?
3. **Vision:** "Wonach sehnst du dich?
4. **Konkrete Schritte:** "Was sind die nächsten Schritte, um dieses Ziel zu erreichen?

Neben Fragen sind bestärkende Worte, kurze Zusammenfassungen des Gesagten, Feedback zu Vorschlägen des Mentees und vereinzelte Vorschläge hilf­reich. Bei eigenen Vorschlägen ist es wichtig, den Mentee um Erlaubnis zu fragen: „Darf ich dir einen Vorschlag machen?“ oder „Darf ich dir von meinen Erfahrungen hierzu erzählen?“

1. **Abschluss- und Übergangsphase**

Am Ende der Mentoring-Beziehung sollte die vergangene Zeit reflektiert werden. Der Mentee sollte sich vor dem letzten Mentoring Gespräch mit folgenden Fragen auseinandersetzen:

* Was war für dich besonders hilfreich?
* Was könnte der Mentor beim nächsten Mal besser machen?
* Wie hast du Gottes Gegenwart in dieser Zeit erfahren?
* Was hat dich Gott (durch das Mentoring) gelehrt?
* Was nimmst du als Herausforderung für die Zukunft mit?
* Wer könnte dein nächster Mentor sein?
* Wie kannst du das, was du gelernt hast, an andere weitergeben?
1. **Grenzen des Mentorings**
2. **Abgrenzung zu Seelsorge, Mentoring und Zweierschaft**
* Während es bei Seelsorge mehr um akute Hilfe im geistlichen Leben geht und häufig auch zurück in die Vergangenheit geschaut wird, um vorhandene Konflikte bzw. Blockaden zu lösen, steht beim Mentoring die Begleitung und Beziehung zwischen Mentor und Mentee stärker im Vordergrund.
* Während Coaching vor allem auf dem Themenvorsprung des Coaches beruht, baut Mentoring vor allem auf den Lebens- und Erfahrungsvorsprung des Mentors.
* Während Zweierschaft auf Gegenseitigkeit beruht, ist Mentoring stärker eine hierarchische Beziehung, in der der Mentor seinen Mentee an die Hand nimmt.

Die Grenzen können fließend sein und eine klare Abgrenzung ist nicht zwingend nötig.
1. **Die Grenze des Mentorings ergeben sich natürlicherweise aus den Ressourcen des Mentees und des Mentors:**
* Wie viel Zeit können wir investieren
* Was können wir uns gegenseitig anvertrauen?
* In welchen Themen hat der Mentor die Kompetenz, den Mentee zu begleiten?
* Welche Themen sollen aus Sicht des Mentees nicht angefasst werden?
1. **Mentoring ist keine Therapie!**Die Therapeutische Begleitung einer psychischen Behandlung überschreitet die Grenzen des Mentorings. Im Zweifelsfall sollte der Mentee lieber zu früh als zu spät dazu ermutigt werden, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. Die Rolle des Mentors kann dann sein, den Weg in den professionellen Kontext zu begleiten, Möglichkeiten aufzuzeigen und Vorurteile abzubauen.
2. **Umgang mit Grenzüberschreitung**Sollte der Mentee das Gefühl haben, der Mentor überschreitet seine Kompetenzen oder gesetzte Grenzen, sollte er nicht zögern, dies offen gegenüber dem Mentor anzusprechen.

**Bei Problemen zwischen Mentor und Mentee steht das Organisationsteam für die Mentoringarbeit in der FeG-Augsburg-Mitte für ein Gespräch zur Verfügung.**