

Mentoring in der BPS

1. Mentoring als biblisches Prinzip.

Ein Blick in die Bibel zeigt uns eine ganze Fülle von Beziehungen, wo Mentoring authentisch gelebt wurde. Es wird von glaubwürdigen Beziehungen berichtet, wie Menschen mit Lebens- und Glaubensvorsprung jüngere an die Hand nehmen und begleiten. Sowohl im AT (Bsp. Mose und Josua), als auch in NT (Bps. Jesus und seine Jünger bzw. Paulus und Timotheus) finden wir viele gute Modelle für Mentoring. Paulus beschreibt dieses biblische Prinzip in 2. Timotheus 2,2 sehr konkret:

„Was du von mir gehört hast vor vielen Zeugen, das befehl treuen Menschen an, die tüchtig sind, auch andere zu lehren.“

Hier finden wir sowohl das Lernen (hören → Mentee) und Weitergeben (anbefehlen → Mentor¹), sowie den Prozess vom Mentee zu einem Mentor für andere zu werden.

2. Was wollen wir mit Mentoring in der BPS erreichen?

Als Pfadfinder und BPS ist es uns ein wichtiges Anliegen junge Menschen zu fördern und in Leitungsaufgaben zu führen. Führungspositionen sind sowohl persönlich als auch geistlich eine hohe Verantwortung, da sie andere Menschen und die BPS prägen. Wir wollen besonders unerfahrene Leiter unterstützen und begleiten, wo sie es nötig haben.

Mit den vielen erfahrenen Leitern in unseren Reihen haben wir ein enormes Potential, das weitergegeben werden soll. Die wohl größte Wertschätzung, die sie der nächsten Generation entgegenbringen können, ist Zeit in diese und ihre Entwicklung zu investieren, indem sie mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Insgesamt sollte deutlich werden, dass es darum geht, dass Pfadfinderführer möglichst einfach Hilfe finden und der komplexe Dienst leichter wird. Wir wollen kein großes „Psycho-Ding“ aufziehen! Wir wollen keine hohen Hürden aufbauen. Sondern wir wollen, dass es öfters dazu kommt, dass ein Pfadfinderführer einen anderen bei Problemen oder Fragen einfach anruft und fragt: „Hast du mal eine halbe Stunde Zeit für mich? Kannst du mir mal helfen meine Gedanken zu sortieren?“ und dann entsprechend Hilfe erfährt.

Das Angebot gilt zunächst allen Stammesführern, sowie denjenigen, die ein Regions- oder Bundesamt innehaben. Weitere Bedarfe in den Stämmen sollten, wenn möglich eigenständig aus dem Mitarbeiterkreis oder dem (Gemeinde-)Umfeld abgedeckt werden. Falls sich dort nichts ergibt, kann das Organisationsteam bei der Suche behilflich sein.

3. Was ist Mentoring?

Mentoring ist eine freiwillige und persönliche 1-zu-1-Beziehung zwischen einem erfahreneren Mentor und einem Mentee, die von Vertrauen und Wohlwollen geprägt ist. Das Ziel ist die Förderung und Bestärkung des Mentees v.a. in den Bereichen Persönlichkeit, Glaube und seinen Gaben, sowie eine Entwicklung der Kompetenzen, die für seine Aufgabe nötig sind.

¹ In diesem Dokument wird der besseren Lesbarkeit wegen nur die grammatisch maskuline Form verwendet, wobei stets Pfadfinder der BPS, ungeachtet ihres Geschlechts, gemeint sind.

Von den eigenen Lebens- und Glaubenserfahrungen weitererzählen, Anteil am eigenen Leben geben, Reisebegleiter sein, Orientierung und Werte vermitteln sind Begriffe, die Mentoring näher beschreiben.

4. Wie funktioniert Mentoring in der BPS?

Wenn eine Person in ein entsprechendes Amt gewählt oder bestätigt wird, kommt das Orga-Team aktiv auf den Amtsträger zu und bietet die Möglichkeit einer Mentoringbeziehung an. Sollte Interesse bestehen, sucht das Orga-Team nach einem passenden Mentor und vermittelt den Kontakt. Wenn sich beide nach Kontaktaufnahme eine gemeinsame Mentoringbeziehung vorstellen können, läuft das Mentoring eigenständig weiter. Dabei wird eine Laufzeit von 2-3 Jahren empfohlen mit dem Wunsch, dass danach 2 Mentoren der BPS zur Verfügung stehen.

Falls sich eine Seite die Mentoringbeziehung so nicht langfristig vorstellen kann, sucht das Orga-Team eine Alternative.

Der zentrale Bestandteil des Mentoring sind regelmäßige Treffen oder Gespräche. Wie diese genau ablaufen, kann der Mentee mit dem Mentor individuell und flexibel entscheiden. Folgende Empfehlungen könnten dabei als Rahmen dienen (Weitere Hilfen siehe Punkt 6.):

- Regelmäßige Treffen, Telefonate oder Video-Konferenzen für 1 - 1,5 h
- Alle 2 - 6 Wochen, maximal 8 Wochen Abstand.
- Zu Beginn Erwartungen klären → Werte und Ablauf fest vereinbaren!
- Hören, was für Themen der Mentee mitbringt
- Als Mentor nicht mehr wollen als der Mentee → Mentee sollte treibende Kraft sein.
- Keine Entscheidungen für den Mentee treffen → besser reflektieren und Fragen stellen
- Mentor versucht Gespräche so zu lenken, dass das vereinbarte Ziel verfolgt wird
- Von Zeit zu Zeit Auswertung machen (min. 1x pro Jahr)
- Je nach Zielen könnte z.B. auch Bücher & Bibelstellen erarbeitet und besprochen werden

Bei sämtlichen Anliegen können sich Mentor und Mentee jederzeit an das Orga-Team wenden.

Zudem ist der AK für Fragen und Feedback unter folgender Mailadresse erreichbar:

ak-mentoring@bps-pfadfinder.de

5. Wer kann Mentor werden?

Nochmal zur Erinnerung: Das Ziel von Mentoring in der BPS ist vor allem, dass neue und junge Leiter von den gemachten Erfahrungen anderer Pfadfinder profitieren. DEINE Erfahrung ist es wert weitergegeben zu werden! Wenn du also ein Amt bereits innehattest oder seit einiger Zeit ausübst, solltest du so viel Erfahrung haben, dass ein neuer Amtsträger davon etwas lernen kann.

Prinzipiell kann jeder Mentor werden, dem andere am Herzen liegen und der sein Leben etwas reflektieren kann. Jeder, der etwas aus dem reichen Schatz seines Lebens und seinen Leitungserfahrungen weitergeben möchte, wobei die Schattenseiten des Lebens in angemessener Form und Dosis ebenfalls ihre Berechtigung haben. Jeder, der in der Lage ist Lebens-, Glaubens- und Leitungsfragen zu thematisieren und darüber ins Gespräch zu kommen.

Es ist jeder eingeladen, diese Aufgabe zu übernehmen, der auf der Basis des Vertrauens mit anderen unterwegs sein möchte, ohne sie einzuengen und zu bevormunden.

6. Weiterführende Dokumente und Links

- Die häufigsten Schwierigkeiten im Mentoring
 - o <https://c-mentoring.net/downloads/Schwierigkeiten-Mentoring.pdf>
- 99 ausgezeichnete Mentoring-Fragen
 - o <https://c-mentoring.net/downloads/99-Mentoring-Fragen.pdf>
- Auswertung eines Mentorengesprächs
 - o <https://c-mentoring.net/downloads/Auswertung-Mentorengespraech.pdf>
- Zwischenauswertung Mentoring
 - o <https://c-mentoring.net/downloads/Zwischenauswertung-Mentoring.pdf>
- Vorbereitung, Durchführung und Reflexion einer Mentoringsitzung
 - o https://c-mentoring.net/downloads/Praxisbeispiel_Mentoringsitzung.pdf

Hier noch drei konkrete Modelle, nach deren Schemata man den Austausch gestalten kann:
(Zusammengestellt von Karsten Maul)

- Schema RAFAEL
 - o **R** wie Report: der Mentee schildert seine Wahrnehmungen und Bewertungen
 - o **A** wie Alternativen: der Mentee überlegt, was er anders machen könnte beim nächsten Mal
 - o **F** wie Feedback: Der Mentor schildert seine Sicht und Bewertung
 - o **A** wie Austausch: gemeinsames oder unterschiedliches wird festgehalten
 - o **E** und **L** wie Erarbeitung nächster Lösungsschritte. Beide suchen Lösungswege
- Schema GROW
 - o **G** wie Goals: Welche Ziele will der Mentee erreichen?
 - o **R** wie Reality: Wie sieht die Wirklichkeit aus?
 - o **O** wie Optionen: Welche Verhaltensalternativen gibt es?
 - o **W** wie Wille: Für was entscheidet sich der Mentee?
- 7 wichtige Schritte nach Ogne
 1. Zuhören des Mentors
 2. Feiern - positives loben
 3. Kümmern - wo sind Unzufriedenheiten
 4. Strategie entwickeln - gemeinsam überlegen, was zu tun wäre
 5. Fähigkeiten trainieren - was kann geübt oder gelernt werden
 6. Charakter entwickeln - wie passt das Erlebte zu den Werten des Mentee
 7. Herausfordern - konkrete Schritte gehen.
- Das 4 R Modell
 - o **R** wie Reflect: gemeinsames Nachdenken über die Situation des Mentee
 - o **R** wie Refocus: Neuausrichtung vornehmen
 - o **R** wie Resources: auf welche Stärken oder Unterstützungsmöglichkeiten kann der Mentee zurückgreifen?
 - o **R** wie Relate: gemeinsame Reflektion der Mentor - Mentee – Beziehung