

Einführung

Diese Arbeit entstand aus zwei Gründen. Der Hauptgrund dieser Ausarbeitung ist die jahrelange Arbeit des Autors als Pastor, Leiter, Mentor und Trainer sowohl auf lokaler, überregionaler als auch auf internationaler Ebene und das sowohl im geistlichen wie im säkularen Bereich. Der Wunsch und das Bedürfnis, Erlebtes zu systematisieren sowie die eigenen Fähigkeiten zu erweitern und zu vertiefen, führten zu einer intensiven Beschäftigung mit dem Themenbereich der Entwicklung von Leitern und Führungskräften. Des Weiteren basiert sie auf einem Seminarkonzept, das vom Autor für den Studiengang „Cross-Culture-Leadership“ an der Universität von Wales in Lampeter¹ erarbeitet wurde.

Hierbei stellte sich ziemlich schnell die Frage, welche Bedeutung persönliche, fördernde Beziehungen bei einer systematischen Leiterschaftsentwicklung haben. Aus eigener Erfahrung, aber auch in seiner Aufgabe als Führungskraft stellte der Autor fest, wie zentral und bedeutungsvoll eine fördernde und motivierende Beziehung ist. Oder wie David Stoddard es formuliert, ist es ein grundlegendes Bedürfnis des Menschen, bedeutungsvolle Beziehungen zu pflegen: *„From the time we are infants, we have a built-in need and desire for significant relationships. ... And this need for relationships doesn't stop once we have grown to adulthood. The characteristics of our relationships change of course, but we need them just as much.“*²

Es ist nicht schwierig dem zuzustimmen, aber es ist deutlich schwieriger, dieser Aussage im täglichen Leben und in unserer Arbeitswelt Gewicht und Gestalt zu geben. Vor allem in einer Kultur, die viel stärker leistungs- als beziehungsorientiert ist, klafft oft eine Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Wenn man der Aussage zustimmt, dass das Personal als entscheidender Faktor für betrieblichen oder auch geistlichen Erfolg zu sehen ist, wird man nicht umhinkönnen, auch die Erfüllung dieses Anspruchs in der Praxis zu gewährleisten.

Diese Arbeit versucht hierauf eine Antwort zu finden. Wenn wir nun hier auf Mentoring als Ansatz der Personalentwicklung und -führung zu sprechen kommen, dann stellt man fest, dass dieser Begriff zwar in aller Munde ist, aber noch Handlungsbedarf in Bezug auf die praktische Umsetzung zu finden ist. Das große Ziel dieser Arbeit ist ein Beitrag dazu, dass Verantwortliche Mentoring als Möglichkeit zur Förderung von Nachwuchs begreifen, ausprobieren und sich so in die heranwachsende Generation investieren.

Nun gibt es bereits umfangreiche Literatur, aber diese beschränkt sich in der Regel auf einzelne Aspekte des Mentoring. Diese Arbeit möchte einen weiten Brückenschlag wagen, indem nicht nur

¹ „across ist ein Studienprogramm, das von Horizonte weltweit e.V. im Jahr 2006 in Kooperation mit der University of Wales in Lampeter im Fachbereich „Cross-Cultural Leadership“ entwickelt und mehrere Jahre erfolgreich gemeinsam durchgeführt wurde.“ Quelle: www.across-culture.de eingesehen am 28.07.2014.

² David A. Stoddard, *The heart of mentoring*, Ten proven principles for developing people to their fullest potential, Colorado Springs: NavPress, 2003, S. 38.

Begrifflichkeit, biblische Begründung und Grundlagen des Mentoring betrachtet, sondern auch eine Übersicht über hilfreiche Techniken und Interventionen³ gegeben wird. Die Beobachtung des Autors zeigt⁴, dass viele Vorhaben Mentoring einzusetzen schlichtweg am Mangel an praktischen Handwerkszeugen für eine gelungene Prozessgestaltung und Gesprächsführung scheitern. Deswegen ist diese Arbeit sehr praxisorientiert ausgerichtet, um dem zukünftigen bzw. aktiven Mentor als Toolkit⁵ zu dienen. Für diese Arbeit wurde vom Autor eine Auswahl von Werkzeugen getroffen. Dabei wurde sowohl die Wirksamkeit der einzelnen Intervention als auch ihre Praktikabilität im Rahmen einer Mentoringbeziehung⁶ als Auswahlkriterium herangezogen. Ergänzend werden durchgängig auch Hinweise auf ihre interkulturelle Eignung dargestellt.

³ Intervention ist der Fachbegriff im Coaching bzw. in der Beratung für jede Form von aktiver Prozessgestaltung durch den Berater oder Coach. Näheres hierzu findet sich in Punkt 7 dieser Arbeit.

⁴ In Kapitel 5 werden die gängigen deutschsprachigen, christlichen Konzepte bzw. entsprechende Literatur aufgelistet und besprochen. Dabei wird die im Text gemachte Aussage im Detail noch einmal dargestellt.

⁵ Toolkit (engl.) für Werkzeugkasten.

⁶ Auch wenn der interkulturelle Aspekt erst im dritten Teil der Arbeit eingeführt wird, so werden wir schon von Anfang an Hinweise dazu geben, was in der interkulturellen Arbeit hilfreich ist bzw. angewendet werden kann. Diese Hinweise kommen entweder aus der eigenen Erfahrung oder aus der Literatur, was in dem Fall natürlich mit Quellenhinweisen dokumentiert wird.