

Die Rolle des Mentors / der Mentorin in der Pastoralen Ausbildung von Foursquare D.



Die Pastorale Ausbildung von Foursquare Deutschland e.V. orientiert sich an dem in Deutschland bekannten dualen Ausbildungssystem: Hier die Werkstatt, dort die Berufsschule. In unserem Fall: Hier die Ortsgemeinde, dort das theologische (Fern-)Studium.

Ob die Ausbildung vor Ort ertragreich wird und gute Früchte bringt, hängt dabei maßgeblich vom Auszubildenden/von der Auszubildenden, dem Ausbilder/Ausbilderin und ihrer Beziehung zueinander ab. Diese Beziehung unterscheidet sich von dem, was man unter Coaching, Mentoring oder Seelsorge versteht. Denn der Ausbilder/Ausbilderin sieht unmittelbarer, wo der Azubi steht. Ein Beispiel dazu von Lothar Krauss:

„In meiner ersten Ausbildung habe ich einen praktischen Beruf gelernt. Es begann damit, dass der Ausbilder uns den Umgang mit einer 300er Schrapp-Feile erklärt hat. Dann bekamen wir unser Stück U-Stahl das wir jetzt, nach dem wie es unser Ausbilder uns gezeigt hatte, bearbeiten sollten. Das war gar nicht einfach! Wir wollten uns rausreden, haben über die Feilen geschimpft, das U-Stahl beschuldigt und die Arbeitsbedingungen. Aber unser Ausbilder kannte sich in seinem Geschäft aus, wusste um die Qualität der Werkzeuge und den Werkstoff. Er schaute uns genau zu und in vielen mühsamen kleinen Schritten machte er uns immer wieder vor, wie es sein sollte. Er beobachtete uns sehr genau und gab uns ein realistisches, wenn auch manchmal schmerzhaftes Feedback! Wir lernten langsam, aber sicher, unser Handwerk. Wenn der Ausbilder sich nur auf das verlassen hätte, was wir ihm aus unserer Sicht zu berichten hatten, dann hätten wir uns zwar gut gefühlt, aber wir hätten unser Handwerk nicht gut gelernt. Und zugegeben: Mit der Zeit entwickelten wir auch eine sehr gute Selbstwahrnehmung, die die Qualität unseres Urteils sehr verbesserte.“

Für die grundlegende Formung und das Training in Jüngerschaft, Mitarbeiterschaft u. Leitung ist der Azubi Ansatz hervorragend. Warum?

- Weil er wirklich ansetzt, wo der Azubi steht
- Weil er konkret vormacht, was der Azubi lernen soll
- Weil er kleine Schritte geht und ein handlungsorientiertes Lernen ermöglicht
- Weil er ein direktes Feedback gibt
- Weil er davon ausgeht, dass der Azubi Zeit und Übung braucht
- Weil er den Azubi fordert, aber nicht überfordert
- Weil er die Möglichkeit direkt und realistisch eröffnet, Erfolge und Fortschritte zu sehen und zu feiern
- Weil er den Azubi (und Ausbilder/Ausbilderin) davor schützen kann, einen subjektiven Filter vorzuschalten
- Weil er die Möglichkeit zur angemessenen Verantwortungsübernahme bietet
- Weil er das „Handwerk“ gründlich erlernen lässt!

(Die Gedanken wurden leicht verändert übernommen von Lothar Krauss: <https://der-leiter-blog.de/2013/10/15/exponential-5-mentor-coach-oder-ausbilder/> Herzlichen Dank dafür.)

Gleichzeitig braucht es jedoch weitere Personen, die den Prozess der Formung und das Hineinwachsen in die eigene Sendung und Berufung unterstützen. Je nach Lebensphase und Fragestellungen kann dies ein Mentor/Mentorin, ein Coach/Coachin oder auch ein Seelsorger/Seelsorgerin sein. Hier ein Vorschlag von Tobias Faix, diese Begriffe zu definieren:

*„**Mentoring** hat einen förderungsorientierten Fokus: Es wird prozessorientiert gearbeitet, ein Ziel kann sich verändern oder sogar erst später herausgearbeitet werden. Es geht um eine Förderung und Unterstützung eines Mentees in seinem grundsätzlichen Lebensentwurf: Begabung und Berufungen erkennen, Werte entwickeln und Gaben entdecken und freisetzen.*

***Coaching** hat einen zielorientierten Fokus: Fragt, was ist das Ziel? Wie ist der Ist-Zustand? Welche Handlungsalternativen gibt es, um das Ziel zu erreichen? Zu welchen praktischen Schritten ist der Mentee entschlossen? Welche konkreten Veränderungswünsche hat der Mentee?*

***Seelsorge** hat einen problemorientierten Fokus: Es kann punktuell gearbeitet werden. Es ist zeitlich unabhängig, kann auch einmalig sein. Es geht um konkrete Hilfestellung eines Problems. Ein Vertrauensverhältnis muss nicht aufgebaut werden.“*

Im Rahmen der Pastoralen Ausbildung hat es sich als sehr hilfreich erwiesen, von Anfang an einen Mentor/Mentorin oder Geistlichen Begleiter/Begleiterin mit in den Prozess einzubeziehen.

Dieser Mentor / Begleiter steht außerhalb des eigentlichen Ausbildungsgeschehens – idealerweise auch außerhalb der eigenen Gemeinde – und hilft die Zeit der Ausbildung in einen größeren Zusammenhang einzuordnen.

Fragestellungen können sein:

- Wie erlebst du deine Gottesbeziehung? Wo zeigt sich dir Gott, wo handelt Gott gerade, wozu lädt er dich ein, wo fordert er dich heraus? Auf was begründet sich das?
- Wie ist deine Antwort darauf? Braucht es hier einen Unterscheidungs- und Entscheidungsprozess? Falls ja – wie kann dieser aussehen?
- Wie ist deine aktuelle Lebenssituation (Ausbildung, Gemeinde, Familie/Freundschaften, Gesundheit, Finanzen etc)? Wo gibt es Bestätigung, wo Herausforderung (in Aufgaben / in Beziehungen)? Hat sich etwas verändert und falls ja, in welche Richtung? An was machst du das fest? Wie geht es dir damit?
- Wie steht deine Glaubens- und Lebensentwicklung mit deiner Sendung / Berufung in Beziehung? Tauchen hier neue, weitere Aspekte auf? Gibt es Fragen oder Blockaden auf dem Weg?
- Über was möchtest du noch gerne sprechen?

Wie an den Fragen sichtbar wird, wird hier Glauben und Leben ganzheitlich in den Blick genommen. D.h., hier kann in regelmäßigen Abständen (alle 4 – 6 Wochen) über das Ausbildungsgeschehen reflektiert werden, ohne dass es zu Rollen- oder Interessenskonflikten kommt. Diese größere und vor allem neutrale Ebene der Reflektion führt zu Klarheit, Entschiedenheit und damit zu mehr Fokus und Engagement in der Ausbildung.

Von daher ermutigen wir, gleich zu Beginn der Ausbildung eine solche Person zusätzlich zum Ausbilder/Ausbilderin für jeden Azubi zu suchen und dafür auch Ressourcen (Zeit, Kontakte, finanzielle Unterstützung) zur Verfügung zu stellen. Bei der Suche nach Mentoren / Geistlichen Begleitern ist das Referat Ausbildung von FSQ D. gerne behilflich, ebenso bei Fragen.

Referat Ausbildung, Sonja Hannemann, Foursquare Deutschland e. V. (Stand: Jan. 2023)