

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort 9

1. Einführung 10

1.1. Aufgabenstellung 12

1.2. Begriffserklärung und –festlegung 15

1.3. Abgrenzung zu anderen Formen der Begleitung 20

1.4. Bedeutung des Mentoring für die Entwicklung von Leitern 23

1.5. Quellenlage der aktuellen christlichen Literatur 27

2. Biblische Bezugnahme 46

2.1. Biblische Grundlagen 47

2.2. Mentoring-Prinzipien anhand von biblischen Beispielen 53

2.2.1. Ein Beispiel aus dem AT – Jonathan und David 53

2.2.2. Ein Beispiel aus dem NT – Barnabas und Paulus 57

3. Das Prinzip der geistlichen Vaterschaft 61

3.1. Geistliche Vaterschaft – Gott selbst als Vorbild 63

3.2. Geistliche Vaterschaft – ein Modell der Bibel 66

3.3. Ziele geistlicher Vaterschaft 69

4. Grundlagen einer Mentoringbeziehung 77

4.1. Voraussetzungen für den Mentor 78

4.1.1. Bereitschaft zum Mentoring 78

4.1.2. Anforderungen an den Mentor 79

4.2. Verschiedene Mentoringtypen 82

4.3. Anforderung an den Mentoringpartner 85

4.4. Der Rahmen einer Mentoringbeziehung 88

4.5. Phasen einer Mentoringbeziehung 90

4.5.1. Beginn 92

4.5.2. Gestaltung 93

4.5.3. Abschluss 94

5. Modelle für einen Mentoringprozess 95

5.1. Das GROW-Konzept nach Whitmore 97

5.2. Die 10 Gebote des Mentoring nach Stanley/Clinton 99

5.3. Die 7 Schritte nach Ogne/Nebel 101

5.4. Das 5R-Modell nach Robert Logan 103

5.5. Das 5 Faktoren-Modell nach Anderson/Reese 106

6. Grundlage zur Anwendung des Mentoring 108

6.1. Entwicklungsprozesse verstehen 110

6.1.1. Die Lebensalter nach Romano Guardini 111

6.1.2. Geistliche Entwicklungsphasen 114

6.1.3. „Making of a leader“ nach Robert Clinton 116

6.2. Assessment-Werkzeuge für das Mentoring 119

6.2.1. Gabentest 121

6.2.2. Fähigkeits- und Stärkenprofil 122

6.2.3. Werteworkshop 123

6.2.4. Persönlichkeitsprofile 124

6.2.4.1. Enneagramm 126

6.2.4.2. DISG 128

6.2.4.3. M.B.T.I. 129

6.3. Grundlegende Verständnishilfen für das Mentoring 131

6.3.1. Selbstreflexion 133

6.3.2. Feedback 135

6.3.3. Hören auf Gottes Stimme 138

6.3.1.1. Auswertung christlicher Literatur hinsichtlich des Einbeziehens von Gottes Reden 141

6.3.4. Erklärungsmodelle 143

6.3.4.1. Wirklichkeitskonstruktion 146

6.3.4.2. Eisbergmodell 149

6.3.4.3. Joharifenster 151

6.3.4.4. Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg 153

6.3.4.5. Kommunikationsmodell nach Schulz von Thun 156

6.3.4.6. Das innere Team nach Schulz von Thun 159

6.3.4.7. Werte- und Entwicklungsquadrat nach Schulz von Thun 161

6.3.4.8. Teufelskreis-Modell nach Schulz von Thun	163
6.3.4.9. Sieben Wege der Effektivität nach Covey	164
6.3.4.10. Phasen der Veränderung	166
7. Gestaltung des Mentoringprozesses und der Gespräche	169
7.1. Interventionen bei der Beziehungsgestaltung	171
7.1.1. Ort, Zeit, Länge, Sitzposition	171
7.1.2. Beim Namen nennen	172
7.1.3. Störungen	173
7.1.4. Gesprächsanteil und Pausenverhalten	173
7.1.5. Mitschreiben	174
7.1.6. Vor- und Nachbereitung eines Gespräches	175
7.1.7. Steuerung der Thementiefe	176
7.1.8. Wirkung von Interventionen kennen	177
7.1.9. Rapport	177
7.2. Nonverbale Interventionen	179
7.2.1. Nonverbale Signale bei Partner und Mentor	180
7.2.2. Blickkontakt	181
7.2.3. Umgang mit Emotionen	181
7.2.4. Shadowing	182
7.3. Interventionen der Sprache	183
7.3.1. Aktives Zuhören	183
7.3.2. Fragetechniken	185
7.3.2.1. Grundlagen der Fragetechnik	185
7.3.2.2. Verschiedene Arten der Fragetechnik	187
7.3.3. Spiegeln	190
7.3.4. Bilder des Partners aufgreifen	191
7.3.5. Nachfragen, Dranbleiben	191
7.3.6. Zusammenfassen – AHA-Effekt	192
7.3.7. Reframing	193
7.3.8. Metamodell der Sprache	194
7.3.9. Kommunikationskiller	195
7.4. Mentaltechniken und Visualisierung	196
7.4.1. Lerntagebuch	197
7.4.2. Portfolio	197
7.4.3. The work	198
7.4.4. Mit Bildern arbeiten – Mindmapping	198
7.4.5. Visualisierung – Aufstellungen	200
7.4.6. Mentaltechniken	201
7.4.7. Perspektivwechsel	202
8. Einführung in die interkulturelle Kompetenz	204
8.1. Die kulturelle Herausforderung	207
8.2. Die kulturellen Dimensionen nach Hofstede	210
8.3. Die kulturellen Dimensionen nach Lingenfelter	217
8.4. Kultursensible Haltungen eines Mentors	220
8.5. Bedeutung und Anwendung im interkulturellen Mentoring	227
8.5.1. Bedeutung für die Mentoringbeziehung	229
8.5.2. Bedeutung für den Mentoringprozess	231
8.5.3. Bedeutung für die Kommunikation	232
9. Kultursensibles Mentoring in der Praxis	235
9.1. Kultursensible Interventionen	237
9.2. Das „Cultural Orientation Framework“	238
9.3. Abschließende Anwendungshinweise	242
10. Ergebnisse	244
10.1. Ergebnisse dieser Arbeit	244
10.2. Ein Modell des kultursensiblen geistlichen Mentoring	248
10.3. Eine geistliche Perspektive – die „Kultur des Reiches Gottes“	251
10.4. Persönliche Einschätzung	253
Anhang: Hilfreiche Werkzeuge und Checklisten	255
Stichwortverzeichnis	273
Bibliographie	276