

Mentoring

Das LEAD Training vermittelt den Teilnehmern viel an Theorie und Erfahrung der Trainer. Alles erlernte Wissen aber wird erst „lebendig“ wenn wir es anwenden. Dazu hat sich gezeigt, dass es nützlich ist, wenn wir uns jemanden suchen, der mit Weisheit und Erfahrung helfen kann, das Wissen in unseren Lebensalltag zu übertragen. Das ist der Mentor.

Jeder LEAD-Teilnehmer sollte einen Mentor haben, der ihn/sie während der Zeit bei LEAD begleitet. Am einfachsten ist es, wenn sich jeder Teilnehmer selbständig einen Mentor sucht (z.B. Gemeindeleiter, Jugendleiter, geistlich reifer, erwachsener Freund/Freundin usw.). Der Zweck ist, dass der Teilnehmer nicht nur theoretisch lernt, sondern auch in der Lebenspraxis geschult wird und Unterstützung bei der Entwicklung von Charakter und Fähigkeiten erhält.

Die Rolle des Mentors ist dabei sehr wichtig. Der Mentor kann dem Teilnehmer ‚Feedback‘ geben, ihm einen Spiegel vorhalten und auch bei Lebensfragen Rat geben.

Weil die Rolle des Mentors sehr einflussreich sein kann, wäre es gut, die Gemeindeleiter bei der Wahl des Mentors miteinzubeziehen.

Die Rolle des Mentors

- 1) Jüngerschaft und Begleitung – Coaching während des LEAD-Kurses.
- 2) Eine Liste zusammenstellen mit 6-10 wichtigen Bereichen von Leiterschaft, mit denen sich der Teilnehmer in den kommenden zwei Jahren beschäftigt, um sich darin zu verbessern und in denen er auch tatsächlich trainiert wird.
- 3) Sich regelmäßig treffen (alle 6-8 Wochen), um Fortschritte in einem Beziehungskontext zu besprechen. Es geht gezielt sowohl um persönliche Lebensfragen, als auch um die Entwicklung von Fähigkeiten.
- 4) Dem Teilnehmer Möglichkeiten zu ergänzendem Training und Coaching für spezifische Fähigkeiten anbieten.
- 5) Den Teilnehmer mit klaren Aufgabenbeschreibungen versehen, passend zur Ebene der Verantwortlichkeit.
- 6) Regelmäßig Aspekte wie ‚Zeitmanagement‘ und persönliche ‚Organisation‘ besprechen. Hierbei soll der Teilnehmer gefördert werden, sich für weitergehendes Studium Zeit zu nehmen und Aufgaben zu erledigen.
- 7) Ausfüllen von regelmäßigen Evaluationen.
- 8) Zukunftspläne über Verbundenheit mit und die Rolle in der Gemeinde oder sonstige Verantwortlichkeiten der Leiterschaft besprechen, auch im Hinblick auf den Auftrag ein ‚Licht der Welt‘ zu sein.

Entwicklungsplan Leiterschaftsfähigkeiten

Fähigkeit:

Beschreibe konkrete Rollen oder Bereiche der Leiterschaft und/oder Fähigkeiten, an denen gearbeitet werden soll.

Entwicklungsplan:

Mache eine Liste von konkreten, spezifischen Aktivitäten für jede Fähigkeit, wodurch diese entwickelt wird. Z.B. Dreimal eine Predigt halten oder unterrichten, ‚pastorale‘ Gespräche führen, Kindergottesdienstplan machen usw.

Fähigkeit 1	
Entwicklungsplan	
Fähigkeit 2	
Entwicklungsplan	
Fähigkeit 3	
Entwicklungsplan	
Fähigkeit 4	
Entwicklungsplan	
Fähigkeit 5	
Entwicklungsplan	
Fähigkeit 6	
Entwicklungsplan	

Fähigkeit 7	
Entwicklungsplan	
Fähigkeit 8	
Entwicklungsplan	
Fähigkeit 9	
Entwicklungsplan	
Fähigkeit 10	
Entwicklungsplan	