



Der Stufenplan

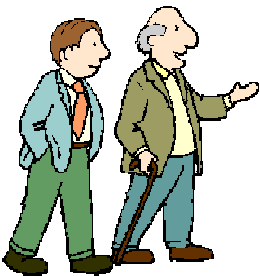
Jesus wußte, daß sein Dienst auf der Erde begrenzt war. Er wußte, daß um Seine Kirche nach seinem Weggehen aufzubauen, mußten die Jünger schnell lernen. In den Evangelien sehen wir Beispiele seines Lehrens und Trainierens. Sein Ziel war, daß ihr Dienst so fruchtbar wie seiner sein sollte, und, daß die Jünger sogar größere Dinge als Er vollbringen sollten. (Joh 14:12)

Wir müssen unsere Mitarbeiter auch schnell trainieren, so daß sie voller in ihre Aufgabenbereiche entlassen werden können. Der 'Stufenplan' hilft Leitern Individuen in ihrem Glaubenswachstum und Dienst zu ermutigen. Als ein Anfangspunkt, wähle drei von Deinen regulären und engagierten Gemeindemitgliedern aus und arbeite mit ihnen individuell durch dir folgenden drei Schritte.

- 1. Rückblickend, schreibe ihr 'Lebenslauf' auf. Was für Erfahrungen weisen sie auf? Welche Gaben sind ihnen gegeben worden? Wie hat Got sie bisher eingesetzt? Gucke es Dir in dem gesamten Umfang vom geistlichen Wachstum, Aufgabenbereich und Mission an. Wenn nötig kannst Du Anregungen in einer Reihe von Publikationen, die sich mit den Gaben befassen finden..*
- 2. Überlege und bete was der nächste Schritt für jeden/jede sein könnte, und lasse dein Denken nicht durch die derzeitigen Gemeinde/ Kirchenstrukturen einschränken. Zu welcher Aufgabe mag Gott sie berufen? Was für Gelegenheiten gibt es für sie, ihre christlichen Erfahrungen zu erweitern.*
- 3. Schreibe einen spezifischen und individuellen Plan, der für das Training und die nötige Unterstützung sorgt, um auf den nächsten Schritt vorzubereiten. Das kann sehrwohl bedeuten, daß sie von ihrer derzeitigen Rolle Abschied nehmen. Der Plan sollte deswegen die Berücksichtigung eine neue Person für die Rolle zu finden einschließen. (Dieses wiederum kann eine sehr guter Schritt für ein anderes Gemeindemitglied/mitarbeiter bedeuten!) Einer der Gründe warum wir erstmal nur mit drei Mitgliedern beginnen, ist die absolute Notwendigkeit, daß diese all die Unterstützung und Ermutigung die sie benötigen erhalten, um den Wechsel zu vollziehen.*



Erstmal nur drei Gemeindemitarbeiter in tiefergreifender Weise in ihren Aufgabenbereich zu entlassen kann unschätzbare Auswirkungen haben. Es kann sein, daß sie fähig sein werden Arbeit zu übernehmen, die vorher Deine Zeit in Anspruch genommen hat, oder Aufgaben welche bisher vernachlässigt worden sind. Für Andere kann es ein Anstoß sein hervortreten und in neuen Weisen dem Herrn zu Dienen. Sich die Zeit zu nehmen mit Leute individuell zu arbeiten ist beides, bestärkend und oftmals sehr wertgeschätzt.



Review den entwickelten Aktionsplan nach sechs Monaten. Wenn ihr euch dann trifft, prüfe den Vortschritt und identifiziere weitere Trainingslücken und nötige Unterstützung. Nach weiteren sechs Monaten, könnten sie bereit sein nocheinmal durch den ganzen Drei-Stufen-Prozeß zu gehen. Zum Schluß, denke darüber nach, wie Du dieses erweitern kannst und wie eine größere Anzahl von Gemeindemitgliedern einbezogen werden kann. Fange allerdings klein an! Erwinnere, daß Jesus erst zwölf Jünger auf einer Trainingsmission gesendet hat, bevor er weitere zweiundsiebzig sandte.

Manche Leute mögen argumentieren, daß der Stufenplan zu förmlich ist und zu strukturiert. Die Formalität und Struktur sind einfach da, um zu versichern, daß es einen Prozeß gibt, der durch alle notwendigen Etappen/ Stationen durchgeht. Nur den ersten Teil des Prozesses, die Identifizierung der Gaben zu erfüllen, ohne ein nachfolgendes Angebot eines Dienstes und Training, kann sehr frustrierend für Individuen sein. Es ist wie mit einem Kind welches ein tolles Geschenk zu Weihnachten bekommen hat, aber nun auf Batterien warten muß um damit spielen zu können.

AKTIONSWEISER : Reflektiere über deine Leiterschaft - und versuche fünf Gebiete zu identifizieren wo du mehr delegieren könntest. Versichere dich, daß du beides, die Verantwortung für die Aufgabe und die notwendige Autorität delegierst.



Training & Mentoring

So wie wir uns selber als Geist, Verstand und Körper sehen können, so können wir persönliche Entwicklung als geistliches Wachstum, Entwickeln von einem christlichen Verständnis und Werten, und dieses im Ausarbeiten im praktischer Anwendung in unserem Aufgabenbereich sehen. In jedem Fall hat der Leiter die Gelegenheit eine Vermittlerrolle zwischen dem Individuum und dem Heiligen Geist zu spielen.

Bereich	Entwicklung in Christen	Rolle des Leiters
Geist	Geistliches Wachstum	Ermutigt, bietet Gelegenheiten unterschiedliche Traditionen zu erfahren
Verstand	Verständnis und Werte	Predigen und Lehren, Mentor sein
Körper	Erfahrung am eigenen Körper	Hilft die Gaben zu verstehen, schafft Gelegenheiten Gebet zu bekommen, Training/ Coaching

In diesem Bereich konzentrieren wir unseren Blick auf zwei Fähigkeiten, Coaching/ Training und Mentoring. Für einige mögen diese Worte im christlichen Kontext fremd klingen, gucken wir uns jedoch deren Definition genauer an, erkennen wir, daß sie völlig biblisch sind.

Mentoring

Mentoring ist der Prozeß, indem wir Wissen/ Weisheiten von anderen gewinnen und Zugang zu dem Erfahrungsschatz anderer erhalten. Wir haben alle Mentoren, ob wir sie nun so nennen oder nicht - Helden, Leute, die wir nachahmen, Leute, von denen wir gelernt haben. Viv Thomas schreibt über die Wichtigkeit von Mentoren in seinem Buch 'Future Leader' ['Leiter der Zukunft']

"Als ich eine Gemeinde leitete war es sehr frustrierend so wenig Auswirkung auf die Leute zu haben, zu denen Gott mich berufen hatte zu helfen und zu beeinflussen. Die dreißig Minuten die sie meiner Predigt zuhörten waren schnell vergessen. Die Gedanken die durch die Predigt angestoßen worden waren hielten noch nicht einmal bis zum Parkplatz an. Meine Familie und Freunde, nicht der Pastor der Gemeinde, schienen den größeren Einfluß auf die Mehrheit der Gemeinde zu haben. Ihre geistliche Formation fand primär in Interaktionen statt mit den ihnen am nächstenstehenden Personen, Leute, die ihnen halfen, verstanden und über einen längeren Zeitraum zuhörten, oder welche in kritischen Momenten ihres Leben eintraten. So wie es mit der Gemeinde ist, so ist es mit den Leitern. Die benötigten Voraussetzungen für das Wachstum von Christen ist dasselbe für das Wachstum von christlichen Leitern. Leiter sind in echter Not für Freunde und Mentoren, Leute welche uns auf Gott richten und uns den Weg zeigen. Ein guter und fähiger Mentor ist mehr wert als hundert Berater, tausend Motivations- oder "Know-how" Seminare und nur Gott weiß wie viele Predigen. Seelendürre, welches eine häufige Erfahrung von vielen Leitern ist, ist oft im Zusammenhang mit dem Mangel von Mentoring zu sehen."

Als Leiter mögen wir Mentoren für Gemeindemitglieder oder Teammitarbeiter werden. Wir müssen unsere eigenen Bedürfnisse nach einem Mentor/ Mentorin erkennen. Denn es ist durch unsere eigene Erfahrung, andere Menschen zu haben, die mit uns Zeit verbringen und uns weisen Rat geben können, daß wir als ein Mentor für andere dasein können.

Coaching/ Training

Während Mentoring sich auf die Werte und das Wachstum der ganzen Person konzentriert, ist Coaching viel mehr aufgabenorientiert. Coaching ist die Bereitstellung von nötiger Hilfe von einer Person zur anderen um ihre/seine Gaben und Talente in den Dienst der Gemeinde zu stellen.

Diese Hilfe zwischen zwei Personen, oder Coaching, ist best gedient als Teil eines strukturierten Plans, wie dem Stufenplan. Auf diese Art und Weise ist eine Erwartung gegeben, daß das Coaching auch passieren wird. Es wird eine Diskussion zwischen dem Coach/ Trainer und dem Gemeindemitglied/ -mitarbeiter

stattfinden, an welcher Stelle das Coaching benötigt wird, und eine proaktive Identifikation der möglichen Wege wie das Coaching ausgeführt werden kann. Hier sind fünf Charakteristiken erfolgreichen Coachings.

Stellt eher Fragen als Antworten zu geben. Leuten klar zu zeigen, was genau zu tun ist, hat seinen Platz, ins Besondere mit sehr einfachen sekretärischen oder routine Aufgaben, aber es ist auch wichtig zielgerichtete Fragen zu stellen. Es ist dieser letztgenannte Teil welche Leute oft vergessen, obwohl es das Verständnis der gecoachten Person erweitern kann und mehr motivierend ist.

Coaching benötigt uns Feedback zu geben, aber ist weitaus mehr als das. Menschen lernen oft mehr indem sie gefragt werden wie gut/ schlecht sie etwas getan haben, als wenn es ihnen einfach mitgeteilt wird, wenn sie nach ihrer Meinung oder Lösungen gefragt zu werden, eher als etwas mitgeteilt zu bekommen.

Ein guter Coach zu werden braucht Zeit und Anstrengung. Du mußt langsam offene Beziehung mit denen aufbauen, die Du coachst. Du wirst diese Fähigkeit nur durch Übung und Erfahrung entwickeln. Coaching hat zum größten Teil mit Zuhören zu tun. Zu oft nehmen Leute an, daß die anderen ihnen gleich sind, und darum, daß ihre Lösung auch für die andere Person funktionieren wird. Das ist oft nicht der Fall.

See Deine Rolle als jemanden der ein Umfeld schafft in der DAS Individuum aufblühen kann. Zum Beispiel, zwei Pflanzen sind einen Meter voneinander entfernt. Eine wächst 60cm, die andere 150cm. Eine ist im Gewächshaus, die andere draußen. Die Aufgabe des Coaches ist eine Umgebung wie die im Gewächshaus für jede Person die sie coachen zu schaffen