

KLAR
TEXT:

Bob Hopkins & Freddy Hedley

Missional führen und leiten *Das Coachingbuch*

Mit Einführungen
von Achim Härtner
Michael Herbst
und Matthias Kaune

kirche. erfrischend. vielfältig.

FRESH X

Zentrum für
Mission in der Region

KLAR TEXT:



Diese Broschüre kann bei der folgenden Kontaktadresse bestellt werden. Schutzgebühr: 8,99 € Staffelpreise ab 20 Stück bitte erfragen. Der Dienst des ZMiR wird durch die gemeinsame Umlage innerhalb der EKD ermöglicht. Erstattete Kosten sowie Spenden verwenden wir zur Unterstützung innovativer Projekte in strukturschwachen Regionen.

Ev. Kirche in Deutschland

Spendenkonto Evangelische Bank

IBAN DE05 5206 0410 0000 6600 00, BIC GENODEF1EK1

Arbeitsobjekt: 200 404 0101

Kontakt

Zentrum für Mission in der Region

Olpe 35

44135 Dortmund

Tel. 02 31 54 09 34

info@zmir.de

www.zmir.de

Ein Reformzentrum
der EKD KIRCHE IM AUFBRUCH



Bob Hopkins und Freddy Hedley

Missional führen und leiten *Das Coachingbuch*

IMPRESSUM

Englische Ausgabe: *Coaching For Missional Leadership. Growing and supporting pioneers in church planting and fresh expressions*

ACPI Books Sheffield 2008

www.acpi.org.uk

Mit freundlicher Genehmigung der Verfasser

Übersetzung Stefanie Steinbach

Redaktionelle Bearbeitung

Patrick Todjeras (IEEG Greifswald) und

Hans-Hermann Pompe (ZMiR)

Herausgegeben vom EKD-Zentrum für Mission in der Region
(Dortmund) in Zusammenarbeit mit dem IEEG Greifswald und
Fresh X Deutschland,

Dortmund 2016

Gestaltung jungepartner.de

Fotos thinkstock

Inhalt

Achim Härtner, Michael Herbst, Matthias Kaune: Warum wir dieses Buch brauchen	6
Einleitung	10
1. GRUNDLAGEN	15
2. DIE BIBLISCHE BASIS	35
3. WAS MACHT EINEN GUTEN COACH AUS?	45
4. LERNPROZESSE	62
5. ANHALTSPUNKTE FÜR FRAGEN	76
6. G.R.O.W.	90
7. COACHING IN DER PRAXIS	106
8. MISSIONALE LEITUNGSPERSONEN ZUSAMMEN COACHEN.	116
9. EIN GUTER START MIT MISSIONALEN WEGBEREITERN	130
10. ABSCHLIESSENDE ÜBERLEGUNGEN	137
Anhang I Grundsätze missionaler Kirche griffbereit	142
Anhang II Aufgabe vs Person Skala	151
Anhang III Wichtige Charakterzüge und Kompetenzen ...	152
Anhang IV In die Tiefe mit G.R.O.W.	156
Literaturverzeichnis	160



1. GRUNDLAGEN

Wie in der Einleitung bereits erwähnt, gibt es eine ganze Reihe von Prozessen, die im kirchlichen Kontext für Fortbildung in Leitung und für Projektunterstützung eingesetzt werden. In dieser Reihe fallen drei immer wieder besonders auf: Beratung, Mentoring und Coaching. Diese Begriffe werden oft synonym gebraucht, und ein vierter Begriff, ‚Begleitung‘, wird ebenfalls von vielen verwendet, entweder um den am wenigsten direktiven Ansatz zu beschreiben, oder als ein Überbegriff, der die anderen drei mit abdeckt. Wir sind jedoch der Meinung, dass es wichtige Unterschiede zwischen den Prozessen gibt und dass wir, auch wenn vielleicht nicht jeder unseren Definitionen zustimmen wird, die Begriffe gerne in der folgenden Bedeutung verwenden würden⁵:

Aufgabenzentrierte Beratung

Beratung ist ein Prozess, der sich vorrangig auf eine Aufgabe konzentriert. Sei es bei einer Missionsinitiative, beim Gründen einer Fresh X oder beim Durchsetzen von Veränderungen in der gesamten Kirche. Die Aufgabe von Beratern ist es, in diese Situation von außen hineinzukommen und ihre Expertise und umfassendere Perspektive für die Zielsetzung mit hinein zu bringen, um die Aufgabe zur Erfüllung zu bringen

Personenzentriertes Mentoring

Mentoring ist ein Begriff, der von verschiedenen Leuten verwendet wird, um eine Vielzahl von Methoden und Zielen zu beschreiben, von denen sich manche mit geistlicher Begleitung überschneiden. Die hilfreichste Beschreibung ist unserer Meinung nach meist ein längerer Prozess, der hauptsächlich auf die Entwicklung einer Person ausgerichtet ist. Das würde vor allem Nachfolge, den persönlichen Glaubensweg und dessen Umsetzung beinhalten, ebenso wie die Entwicklung als Leitungsperson.

5. Die ‚Foundation for Church Leadership‘ hat ein ganz hervorragendes Online-Papier herausgebracht, Using or Being a Consultant, Mentor or Coach. In ihm ermutigen sie alle Gemeinden eine solche externe Hilfe in Anspruch zu nehmen und geben darin hilfreiche Definitionen von Berater, Mentor und Coach, die den unseren nicht unähnlich sind. Sie sind auf der Website zu finden: www.churchleadershipfoundation.org

Nach diesem Verständnis wäre ein Mentor hauptsächlich dazu da, seinen Mentee zu ermutigen und zu bestätigen; ihn herauszufordern und Rechenschaft über gemeinsam gesteckte Ziele von ihm einzufordern; ihn bei der Entwicklung seiner Seele, seines Charakters, seiner Begabungen und Fähigkeiten zu begleiten. Mentoring legt meist einen großen Wert auf nicht-direktive Prozesse, die viel mit der Reflexion und Eigenarbeit des Mentees arbeiten, um eine wirkliche Aneignung des Gelernten zu befördern.

Berufungszentriertes Coaching

Coaching (hier häufig synonym mit Mentoring) verwenden wir, wenn wir einen Prozess meinen, der sowohl Aufgabe als auch Person betrifft. Wenn diese zwei Dinge aufeinander treffen, erwächst ein Gefühl von Berufung, wo eine Aufgabe und die Person, die dafür ausgewählt wurde, völlig miteinander verbunden sind und es unmöglich ist, Gottes Reden über das eine ohne das über das andere zu hören. Ein häufiges Beispiel hierfür ist jegliche Ebene von Führen und Leiten. Die Leitenden und was sie leiten, sind untrennbar miteinander verbunden, weil Gott immer das eine nutzt, um das andere zu stärken und wachsen zu lassen.

Vorausgesetzt, dass Mentoring, so wie wir den Begriff verwenden, sich unabhängig von bestimmten Aufgaben mehr auf die Entwicklung einer Person bezieht, bleiben uns normalerweise zwei Überlegungen: 1) Berater hinzuzuziehen, die ihr Expertenwissen und ihre weitere Perspektive mit einbringen; oder 2) einen Coach einzuladen, der die betreffende Person auf einen Entwicklungsprozess mitnimmt, der durch die Ausübung ihrer speziellen Aufgaben zustande kommt. Beide Überlegungen sind wichtig und schließen sich gegenseitig keinesfalls aus. Sie können sich sogar sehr gut ergänzen.

Um sich über die Unterschiede zwischen den beiden Ansätzen klar zu werden, werfen wir einen kurzen Blick auf die Welt des Sports. In jedem beliebigen Sport gibt es eine Reihe von Leuten, die die Athleten und Teamspieler umgeben, aber die zwei, mit

denen wir am vertrautesten sind, was ihren Einfluss auf die Leistung eines Sportlers betrifft, sind ihr Coach, der sie auf ihrem Entwicklungsprozess eins zu eins betreut, und die Sportkommentatoren, die aus ihrer eigenen Expertise und unabhängigen Perspektive heraus kommentieren und beraten.

Ein Sportler wird natürlich auf unterschiedliche Art und Weise von beiden profitieren. Vom Sportkommentator – in mancher Hinsicht das Äquivalent zum Berater (obwohl er per definitionem ein uneingeladener Berater ist!) – wird er ein Maß an direkter Ehrlichkeit bekommen, das eine emotionale Reaktion außer Acht lässt. Das kann sehr gesund sein und die Augen für die Realität öffnen. Ein Sportkommentator kann aus der eigenen Erfahrung und aus dem Beobachten und Vergleichen verschiedener Sportler und Trends über längere Zeit hinaus beurteilen. Außerdem hat der Sportkommentator eine externe, distanzierte Sicht und arbeitet in Reaktion auf beobachtete Situationen.

Ein Coach dagegen kommt nicht von außen dazu, sondern ist mit dabei. Er ist nicht nur auf Reaktion begrenzt, sondern kann auch lenken. Er kann dem Sportler helfen, nicht nur von seinen Erfolgen und Fehlern in der Vergangenheit zu lernen, sondern auch von seinen Zielen und seinem Potenzial motiviert zu werden. Der Sportcoach weiß nur zu gut um die Wichtigkeit nicht nur von Technik, Talent und Fähigkeiten, sondern auch von Persönlichkeit, innerer Einstellung und Selbstvertrauen. Um damit arbeiten zu können, lernt ein Coach seinen Sportler sehr genau kennen – was ihn motiviert, seine Ziele und Wünsche, seine Prioritäten und so weiter. Coaches sind imstande den Sportler durch einen Prozess zu führen, der auf dem Wissen aufbaut, was herausfordert ohne zu überfordern, was motiviert ohne zu entmutigen, was anstrengt ohne zu zerbrechen.

Ein Coach sieht die täglichen Auf's und Abs, wie ein Sportler reagiert, von Entschlossenheit und Ehrgeiz bis Frustration, und ist dann in der Lage, sein Coaching so zu gestalten, dass er das

jeweils zum Vorteil seines Schützlings verwenden kann. Und er tut nicht nur das, sondern überprüft auch seine Fortschritte, was die Beziehung zwischen Coach und Sportler sehr wichtig werden lässt – jeder ist abhängig von der Weiterentwicklung des anderen.

Wenn wir das nun auf die Welt der missionalen Kirche und der Fresh Xs anwenden, können wir die folgenden Unterschiede zwischen Coaching und Beratung daraus ableiten:

Coaching		Beratung	
Dauerhaft	vs	Festgelegte Anzahl von Sitzungen	
Prozessorientiert	vs	Problemorientiert	
Person- und Aufgabenorientiert	&	Prozess- und Aufgabenorientiert	
Beziehung	&	Information als Basis	
Aktion und Überprüfung	vs	Distanziert und theoretisch	
Rechenschaft	vs	Wenig bis gar keine	

Wo liegt ihr Schwerpunkt?

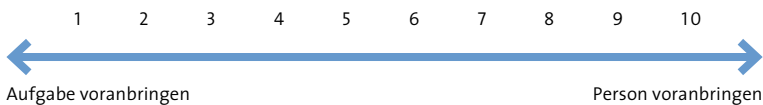
Diese unterschiedlichen Ansätze legen auf verschiedene Aspekte ihren Schwerpunkt. Wenn man in einem missional geprägten kirchlichen Kontext begleitend helfen will, gibt es zwei mögliche Hauptanliegen. Das erste ist, dabei zu helfen die missionale Initiative so effektiv wie möglich zu machen. Wie wir bereits untersucht haben, würde das mehr in den Bereich eines Beraters fallen.

Das zweite Hauptanliegen ist, einer Person dabei zu helfen eine möglichst effektive missionale Leitungsperson zu werden. In diesem Prozess wären Effektivität und Gelingen einer Fresh X oder einer missionalen Initiative die natürliche Konsequenz. Das sollte

immer ein wichtiges Anliegen des Coachs sein. Aber während die Aufgabe immer im Blick bleiben muss, ist doch die Person meist der Punkt und der Maßstab, von dem ausgegangen wird.

Offensichtlich sollten beide Ziele verfolgt werden und wir wollen auf keinen Fall das eine gegen das andere ausspielen. Aber wenn sich der Coach über den eigenen Schwerpunkt im klaren ist, wird das einen deutlichen Unterschied in Coachingstil und -ansatz machen – genauso wie bei dem, was dabei herauskommt. Hier ist eine Skala, die Coachs helfen kann sich ihren eigenen Schwerpunkt zu verdeutlichen:

Die Aufgabe vs Person Skala



Vergegenwärtigen Sie sich diese Skala zu Beginn einer Coaching-Beziehung und überprüfen Sie damit nach jeder Sitzung, zu welchem Schwerpunkt Sie tendieren und wo Sie ihn eigentlich haben wollen. In Anhang II gibt es einen Reflexionsbogen, der Ihnen dabei helfen kann.

Wiederholen Sie diese Übung im Laufe der Coaching-Beziehung, um zu sehen, ob Sie Ihren Zielen näher kommen oder sich davon entfernen. Generell wird sich ein Coach rechts von der 5 halten wollen.

Hier könnte es auch hilfreich sein den Schwerpunkt des Klienten mit in Betracht zu ziehen, da er sich zum einen von dem des Coachs unterscheidet, gleichzeitig aber auch entscheidend darüber informiert, ob es im Coaching zum jeweiligen Zeitpunkt mehr um die Sache oder um die Person geht. Hier könnte man eine Skala zwischen ‚Bewusstsein‘ und ‚Eigenverantwortlichkeit‘ auf-



Denken Sie daran ...

Ja, Coaching ist ein Prozess, der auf jede Person angewandt werden kann, vorausgesetzt, dass es einen gewissen Ablauf gibt, der befolgt wird. Wie wir jedoch festgestellt haben, ist Coaching im Kern ein Beziehungsprozess. Dementsprechend wird deutlich, dass eventuell nicht jeder und jede von einem bestimmten Coach gecoacht werden kann. Damit die Beziehung in ihrer ganzen Stärke zum Tragen kommt, sollten ein paar notwendige Erfordernisse zwischen dem Coach und der missionalen Leitungsperson vorhanden sein. Wenn Sie sich überlegen, wen Sie coachen sollen, dann stellen Sie sich die folgenden Fragen:

1. Stimmt die ‚Chemie‘ zwischen uns?

Die Coachingbeziehung lebt von einem fruchtbaren gegenseitigen Dialog, Flexibilität auf beiden Seiten, um neue Einsichten und Erfahrungen zu gewinnen und dem Wunsch, diesen Weg gemeinsam zu beschreiten. Sie ist nicht nur ein mechanisches System, das bestimmte Fähigkeiten erfordert. Damit die Coachingbeziehung funktioniert, muss die ‚Chemie‘ stimmen. Das bedeutet mehr als Respekt oder Vertrauen – Gespräche und Diskussion müssen ganz natürlich zustande kommen; die involvierten Personen müssen sich gegenseitig verstehen und sich völlig vertrauen lernen; und sie sollten beide begeistert sein von dem, was gelernt werden kann.

2. Glaube ich an ihn bzw. sie?

Der Coach muss von dem, was er tut, überzeugt sein, und im Kern meint das die Überzeugung, dass die zu coachende Person den Aufwand wert ist. Beim Coaching ist eine Menge Zeit, Energie, Fürsorge und Aufmerksamkeit im Spiel, und all das wird in diese eine Beziehung investiert. Also sollten Sie als Coach wirklich sicher sein, dass Sie das Potenzial in der Leitungspersönlichkeit und ihrer Vision sehen können, dass Sie deren Erfolg ehrlich wünschen und es als Privileg ansehen, ein Teil ihrer Entwicklung zu sein.

3. Glaube ich an das, was sie beabsichtigen?

Ebenso wie Sie an Ihre Klienten als Person glauben, müssen Sie auch von dem überzeugt sein, was diese erreichen wollen – sei es eine Gemeindegründung, eine Fresh X oder sonst eine missionale Initiative. Es genügt nicht, nur in die Leitungsperson zu investieren. Wie wir bereits gesehen haben, baut Coaching auf einer Beziehung auf mit einer bestimmten Absicht: es braucht beides, um erfolgreich zu sein. Es ist darum von größter Wichtigkeit, dass der Coach Glaube und Leidenschaft seiner Klienten teilt, sowohl für die Sache insgesamt, wie auch für das spezielle Ziel, um das es im Coaching geht. Darüber hinaus beinhaltet Coaching automatisch einen großen Zeit- und Energieaufwand für den Dienst der Leitungsperson und der anderen daran beteiligten Personen. Deshalb ist es wichtig, dass Sie die Ziele und Vorstellungen auch tatsächlich wachsen und gedeihen sehen wollen.

Die drei Schwerpunkte im Coaching für missionale Gemeinden

Nachdem wir die Grundlagen nun ausführlich dargelegt haben, können wir sie in den folgenden Schwerpunkten zusammenfassen, die Coaches während des Coachingprozesses im Blick behalten sollten:

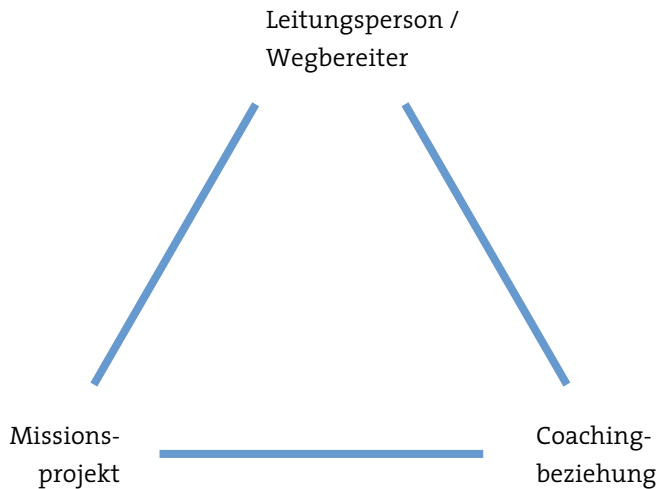
DIE LEITUNGSPERSON(EN): Das schließt ihren Charakter, ihre Beziehungen, ihre geistliche Entwicklung, ihre Fähigkeiten, ihre Erfahrung und ihre persönliche Weiterbildung mit ein.

DAS PROJEKT (UND DAS TEAM): Das beinhaltet die Vision, jedwede Art von Prozessen und Strategien, ihr Wachstum und Ertrag und die sich kontinuierlich weiter entwickelnde Beziehung zwischen der Leitungsperson und dem Team.

DIE COACHINGBEZIEHUNG: Diese konkrete Einheit stellt in sich selbst ein Multiplikationsmodell dar und veranschaulicht eine

Kultur des Starkmachens. Das bedeutet, dass Coaching quasi als Nebenprodukt sowohl effektive Führung vermitteln als auch selbst Beispiel eines Führungsstils sein sollte.

Wie bereits betont, ist es sehr hilfreich die Coach-Klienten-Beziehung als eine Einheit für sich mit einem Eigenleben zu sehen, getrennt von Klient und Projekt. So können wir uns die drei Elemente, die beim Coaching für Wegbereiter („pioneers“) eine Rolle spielen, wie im unten abgebildeten Dreieck verdeutlichen, und der Coach kann damit immer wieder die ausgewogene Entwicklung der drei Elemente überprüfen.



Ziele der Coachingeinheiten und Begegnungen

Diese drei im Dreieck dargestellten Schwerpunkte bestimmen die Themen jeder Coachingeinheit, wie wir noch ausführlicher feststellen werden, wenn wir uns in späteren Kapiteln mit den praktischen Prozessen im Coaching beschäftigen. Aber was ist mit den übergeordneten Zielen dieser Einheiten? Hier sind ein paar Vorschläge für das, was der Coach wahrscheinlich erreichen will:

- Eine bessere, vielseitigere Perspektive (Gottes Blick!)
- Die Leitungsperson und das Projekt beobachten
- Wichtige Themen und Erfolgsblockaden identifizieren
- Die entsprechenden missionalen Grundprinzipien dem Projekt und seinen verschiedenen Phasen zuordnen
- Dem Klienten helfen, kreative und eigenständige Ideen zu entwickeln
- Eine funktionale Beziehung aufbauen, um die Leitungsperson in ihrer Entwicklung zu unterstützen
- Glaube ermutigen und aufbauen
- Wesentliche Fähigkeiten identifizieren und verstehen
- Probleme klären und den Fokus finden
- Mit Fehlern konfrontieren und Probleme gemeinsam lösen
- Entscheidungen treffen können, sowohl für die persönliche Entwicklung und Weiterbildung als auch für die Umsetzung einzelner Projektschritte
- Gebet und Hören auf Gott
- Einen gemeinsam vereinbarten Handlungs- und Fortbildungsplan aufstellen, der eine künftige Überprüfung ermöglicht

Fünf Fragekategorien

Da nun die Grundlagen für gute Fragen eingeführt sind, sollten unsere Fähigkeiten weiter geschärft werden, indem wir uns noch andere hilfreiche Aspekte des Nachfragens anschauen. Wir haben bereits zwischen den ersten zwei Fragekategorien unterschieden...

1 und 2: Offene und geschlossene Fragen

Wir haben die Hauptunterschiede zwischen diesen beiden Kategorien bereits erklärt:

- Geschlossene Fragen erfordern lediglich eine Ja- oder Nein-Antwort und führen nicht sehr weit. Während ...
- offene Fragen eine Erklärung und genauere Analyse erfordern und zu gründlicherem Nachdenken einladen.

Gemeinsam mit seinen Ko-Autoren erweitert John Whitmore in Co-active Coaching¹⁷ unser Fragearsenal um diese drei anderen Kategorien:

3 und 4: Informationen sammeln und neugierige Fragen

Einige gute Fragen gewährleisten aussagekräftige Antworten, die über Ja/Nein hinausgehen und sind konkret darauf aus, ganz bestimmte Informationen aus dem Gesprächspartner hervorzulocken. Diese Fragen zur Informationsbeschaffung spielen eine wichtige Rolle im Coaching, da sie wichtige Fakten beitragen. Sogar Fragen, die streng genommen gar keine sind, wie „Erzählen Sie mir mehr über Ihre Evangelisierungsstrategie“, laden zu mehr Einzelheiten ein.

Mit unserem Schwerpunkt auf Bewusstseinsschärfung ist unsere vierte Fragekategorie die der neugierigen oder auch der nachbohenden Fragen. Diese Fragen, wie ihr Name bereits verrät, gehen über das bloße Faktensammeln hinaus und dringen in die darunterliegende Schicht vor von Motiven, Problemen, Möglichkeiten, erwünschten Resultaten, Hoffnungen und Erklärungen. Hier sind ein paar veranschaulichende Beispiele:

17. John Whitmore, Laura Whitworth, Henry Kemsley-House, Phil Sandahl, Co-active Coaching: New Skills for Coaching People Towards Success in Work and Life, Davies-Black Publishing, 1998.

Fragen zur Informationsbeschaffung	Neugierige oder nachbohrende Fragen
Welche Fragen werden Sie in den Fragebogen für den Stadtteil aufnehmen?	Was sollen Ihnen die Ergebnisse des Fragebogens bringen und wozu sollen sie Sie befähigen?
Wie viel Sport brauchen Sie in der Woche?	Was heißt ‚fit sein‘ für Sie?
Welche Fortbildungsmöglichkeiten gibt es für Ihr Team?	Wie soll diese Fortbildung die Leitungspersonen Ihres Teams weiterentwickeln?

5: Stark machende Fragen

Schließlich unterscheidet Whitworth noch eine sehr hilfreiche Kategorie an Fragen, die nicht nur tiefer gehen, sondern auch speziell darauf ausgerichtet sind, der Leitungsperson mehr Kontrolle zu geben sowie ihr den Blick für ihre Optionen und Möglichkeiten zu weiten.

In den oben und unten stehenden Tabellen haben wir ein paar Beispiele aufgeführt für Fragen, die in diese Kategorie passen könnten, wenn man missionale Leitungspersonen und Gemeindeglieder coacht.

Stark machende Fragen
Was könnte Ihre Möglichkeiten erweitern Teammitglieder zu finden?
Wie könnten Sie wieder die Kontrolle in diesem Bereich erlangen? Müssen Sie das überhaupt?
Von welcher Angst müssen Sie frei werden?
Wie könnte diese missionale Unternehmung effektiver werden?
Welche Ressourcen brauchen Sie um diese Grenzen zu überwinden?
Was könnte eine Versöhnung zwischen diesen Teammitgliedern einleiten?
Welche Schritte fallen Ihnen ein, die deren abwehrende Haltung gegenüber Veränderung zum Schmelzen bringen könnten?

Willentliche disziplinierte Schritte führen zu natürlichen Fähigkeiten

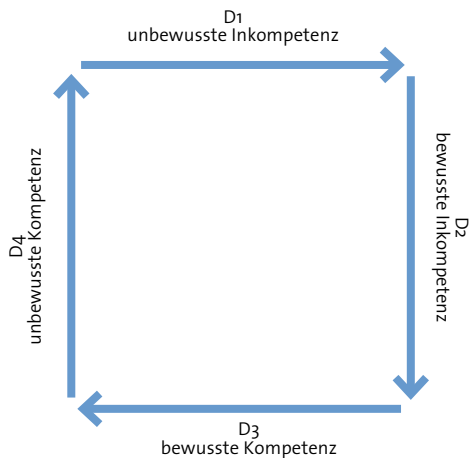
Den meisten von uns sind diese beiden essentiellen Fähigkeiten, gut zuzuhören und gute Fragen stellen zu können, nicht in die Wiege gelegt worden. Wir müssen diese Gewohnheiten bewusst einüben bis sie uns in Fleisch und Blut übergehen. Das mag zuerst sehr steif und gekünstelt scheinen, aber es ist der einzige Weg, wie angelernte Fähigkeiten in einen Lebensstil integriert werden können.

Hier hilft uns wieder das Nachfolgequadrat aus Kapitel eins, das uns klar macht, welche Schritte durchlaufen werden müssen, um eine komplexe Fähigkeit zu erlernen. Mike Breen hat das sehr anschaulich anhand des Beispiels vom Autofahren Lernen erklärt. Jeder Teenager, der das erste Mal überlegt sich hinter ein Steuerad zu setzen, betritt die D1 Phase als unbewusst inkompetent. So haben auch wir als Coachanfänger noch kaum Erfahrung in diesen komplexen und anspruchsvollen Prozessen des Zuhörens und Fragens und sind uns unseres Unwissens noch nicht voll bewusst. Aber wenn wir anfangen uns damit zu beschäftigen, werden wir mit der ganzen Fülle der neuen Fragerichtlinien konfrontiert und wir erwachen schmerzhaft in D2 und werden bewusst inkompetent, wie bei den ersten paar Versuchen tatsächlich ein Auto zu fahren!

Aber wenn wir bereit sind ausdauernd zu üben, wie gezwungen sich das auch anfühlen mag, werden wir in D3 hineinwachsen: Wir werden bewusst kompetent. Wir haken im Kopf bewusst die wichtigen Punkte für gutes Zuhören ab, gehen die verschiedenen Fragestile durch und wenden sie entsprechend an. An diesem Punkt fängt unser Coaching an, wirklich ertragreich zu werden, auch wenn es noch sehr nach ‚Gebrauchsanweisung‘ abläuft, wie wenn der Autofahrer denkt: „Spiegel, Kupplung, Gang einlegen, Kupplung loslassen, Bremse lösen, Gas geben.“

Zuletzt kommt endlich das glückliche Fahren ohne darüber nachdenken zu müssen, wenn unbewusste Kompetenz erreicht wird. Im Coaching passiert das Gleiche, das ‚entdeckende Zuhören‘ wird instinktiv, und alle Kategorien von guten Fragen werden ganz natürlich in den angemessenen Situationen gestellt.

Das Durchlaufen dieser vier Stadien ist unerlässlich für das Wachstum eines effektiven Coachs, wenn wir dieses erwünschte Ziel erreichen wollen.





Aufbrüche in bestehenden Gemeinden, innovative Fresh X, herausfordernde Gemeindepflanzungen: Diese Initiativen wenden sich Menschen zu, die von herkömmlichen Gemeinden/Gruppen mit dem Evangelium kaum erreicht werden.

Es sind engagierte Ehrenamtliche, Entrepreneure des Aufbruchs, missionale Pioniere jenseits des Herkömmlichen – als Leitungsverantwortliche sind sie angewiesen auf Coaching und Begleitung. Zwei Fachleute bieten in diesem Handbuch einen großen Erfahrungsschatz aus dem englischen Kontext. Grundlagen, Begleitungsprozesse und Praxis des Coaching werden so erklärt, dass geistliche Herausforderungen für Coaches und für Leitungspersonen umsetzbar sind.



BOB HOPKINS leitet mit seiner Frau Mary die Anglican Church Planting Initiatives (ACPI). Beide gehören als Missionare zum nationalen Fresh Expressions Team, mit einer besonderen Beziehung zu Fresh X Deutschland. Sie engagieren sich seit über 25 Jahren in Unterstützung und Coaching für Pioniere. Sie leben in Sheffield.

FREDDY HEDLEY war acht Jahre Teil des ACPI Teams und ebenfalls Fresh Expressions Missionar. Zur Zeit arbeitet er hauptamtlich in der Leitung der Fountain of Life Church, Ashill. Er ist Direktor der Fountain School of Theologie und Netzwerk-Direktor des Westminster Theological Centre in East Anglia.

Er lebt mit seiner Frau Ali und zwei Töchtern in Norfolk .



KLARTEXT: *Missional führen und leiten – Das Coachingbuch*

„Jahrzehntelange Erfahrung in der Begleitung von Pionierinnen und Pionieren des Gemeindeaufbaus werden hier weitergegeben, – theologisch fundiert, einfühlsam und praxisnah. Dies ist ein inspirierendes und ermutigendes Buch!“

Prof. Achim Härtner
Theologische Hochschule Reutlingen
der Ev.-methodistische Kirche

„Coaching zu einem Standardinstrument kirchlicher Arbeit zu machen, wäre ein kluger Akt kirchlichen Leitungshandelns.“

Prof. Dr. Michael Herbst
Direktor IEEG, Universität Greifswald

„... eine Herausforderung, eine Ermutigung, eine erfrischende Inspiration auf der Suche nach einer relevanten Verwirklichung von Gottes befreiender Botschaft im Heute.“

Matthias Kaune
Fachbereich Missionarische Seelsorge,
Bischöfliches Generalvikariat –
Bistum Hildesheim