



Grundlagen einer Jüngerschaftsbeziehung

Jüngerschaftsbegleiter Kurs · Teil 2

Inhalt

1. Grundlagen

- a. Anforderungen an den Begleiter
- b. Anforderungen an den Partner
- c. Rahmensetzung
- d. Phasen einer Jüngerschaftsbeziehung
- e. Beziehungsgestaltung

2. Wachstumsphasen

- a. Guardini
- b. 1. Johannesbrief
- c. J. Robert Clinton

3. Modelle

- a. GROW-Konzept von Whitmore
- b. 5R-Modell von Bob Logan

4. Weitere Aspekte

- a. Assessment-Werkzeuge
- b. Erklärungsmodelle
- c. Interventionen
- d. Interkulturelles Grundverständnis

Hinweis zum Layout: Die rechte Spalte ist für deine persönlichen Notizen während des Kurses vorgesehen.

Konkordia Wifi

WLAN-Name: GidK Gast

Passwort: gastgastgast



Handout Digital

Link: https://files.snappages.site/S74RKH/assets/files/Juengerschaftsbegleiter_Teil2.pdf



1. Grundlagen

a. Anforderungen an den Begleiter

- Ein Begleiter muss in der Lage sein, einen vertrauensvollen Umgang mit dem Partner zu schaffen, sodass Raum für Vertrauen und Offenheit besteht.
- Der Begleiter sollte genügend geistliche Erfahrung haben, damit er Erlebnisse des Partners beurteilen und beratschlagen kann.
- Der Begleiter sollte in der Lage sein, den geistlichen Stand des Partners zu ergründen, indem er sein Potenzial erkennt und seinen Reifegrad richtig einschätzt.
- Ein Begleiter sollte über eine gesunde Selbsteinschätzung verfügen und die Fähigkeit besitzen, eigene Stärken und Schwächen gut einzuschätzen. Ein Mentor, der seine Sicherheit nicht in Gott und in einer klaren Dienstberufung gefunden hat, kann unter Umständen in Gefahr geraten, den Partner in falscher Weise zu beeinflussen.

b. Anforderungen an den Partner

- Er hat Verlangen danach, geistlich zu wachsen
- Er ist bereit in jedem Bereich Offenheit und Transparenz zu erlauben.
- Er ist bereit die Hinweise des Begleiters aufzunehmen.
- Er ist bereit die Jüngerschaftsbeziehung verbindlich zu pflegen.

c. Rahmensetzung

Welche Fragestellung sollten am Anfang geklärt und welche Parameter der Beziehungen sollen festgelegt werden?

Warum?: Was ist die Motivation

Wo?: Welchen Ort für die Treffen wird gewählt?

Wann?: Zeit und Frequenz der Treffen

Wie?: Welches Format bzw. welches Modell gebrauchen wir?

Wie gut?: Wie werden wir die Beziehung evaluieren?

Wie lange?: Jede Beziehung hat ihre eigene Zeit und Dynamik. Erfahrungsgemäß sollte für eine Begleitung 6–12 Monate angesetzt werden, sollte aber nicht über 24 Monate gehen.

d. Phasen einer Jüngerschaftsbeziehung

- **Beginn:** Der Anfang einer Jüngerschaftsbegleitung ist für den späteren Erfolg entscheidend. Deswegen sollte der Beginn sorgfältig und bewusst gestaltet werden, weil man den Rahmen für all das setzt, was im Anschluss kommt. Um aber spätere Konflikte zu vermeiden, sollte man deshalb von Anfang an offen über Ziel, Mittel und Rahmen der Beziehung sprechen. Keine Jüngerschaftsbegleitung kann Erfolg haben, wenn sie sich einfach ins Blaue hinein entwickelt. Das erste Treffen dient – je nach bisherigem Beziehungsstand – dem Kennenlernen des jeweils anderen und dem Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung. Darüber hinaus ist es beim Beginn entscheidend, dass die Jüngerschafts-Vereinbarung getroffen wird. Man klärt gegenseitige Erwartungen, spricht mögliche Themenschwerpunkte ab und setzt einen verbindlichen Rahmen, zumindest für den Beginn.
- **EXKURS:** Matching!
- **Gestaltung:** Eine Begleitung, das sich mit der persönlichen Weiterentwicklung eines Menschen beschäftigt, beginnt mit der Klärung der Ausgangsposition, um dann eine Entwicklungsrichtung einzuschlagen oder aber Bereiche bzw. Themen zu definieren, an denen man arbeiten will. Hierbei können dem Begleiter eine Fülle von Assessment-Tools helfen, gemeinsam mit dem Partner dessen Ressourcen herauszuarbeiten. Die Hauptverantwortung des Begleiters liegt in der Steuerung der Gespräche. Hierbei hat er auf eine ausgewogene Balance zwischen Ziel und Person zu achten, wobei er selbst auch Teil des Prozesses ist. Das macht es manchmal besonders herausfordernd und es ist wichtig, dass der Begleiter seine Methoden- und Kommunikationskompetenz erweitert, um angemessen reagieren und steuern zu können. Ihm obliegt es, den Verlauf eines Gesprächs zu beobachten, manchmal in der Metaperspektive zu analysieren, um dann angemessen moderieren zu können.
- **Abschluss:** Jede Jüngerschaftsbegleitung kommt zu einem Ende. Dieses Ende muss gestaltet werden, damit es sich nicht seltsam anfühlt, denn man war beziehungstechnisch intensiv gemeinsam unterwegs.

Bilanz ziehen! | Würdigung! | Neue Rollendefinition

e. Beziehungsgestaltung

Ort und Zeit: Ein Ort der Vertraulichkeit, über Eck sitzen und eine Zeit der Konzentration.

Namen: Klärung Du/Sie und sich auch Namen aus dem Umfeld merken.

Störungen: Störungen haben Vorrang; Handy aus.

Gesprächsanteil: Der Gegenüber sollte den größeren Teil des Gesprächsanteils haben. Der Begleiter ist der Spezialist für den Prozess, während der Gegenüber der Spezialist für sein eigenes Leben ist.

Mitschreiben: Notizen machen und in der Nachbereitung ergänzen. Hierzu eignet sich ein Formblatt oder ein Notizbuch.

Vor- und Nachbereitung: Wo stehen wir? Welche Fragen könnten dran sein? Bei der Nachbereitung auch fragen, wie man das Gespräch erlebt hat und wie man Dinge evtl. besser machen könnte.

Thementiefe: Man kann viele Dinge sehr ausführlich beschreiben, die Frage ist nur was dem Prozess tatsächlich hilft. Stichwort „vom Steinchen zum Stöckchen“

Rapport: Fachbegriff im Mentoring/Coaching für die Güte der Beziehung zwischen Begleiter und Partner. Sollte die Chemie nicht stimmen, sollte die Beziehung lieber beendet werden.

2. Wachstumsphasen

a. Guardini

In seiner Schrift teilt Guardini das Leben in verschiedene Lebensphasen ein: vorgeburtliches Leben, Kindheit, der junge Mensch, der mündige Mensch, der ernüchterte Mensch, der weise Mensch und der senile Mensch. Jede Lebensphase hat ihren eigenen Charakter und ihre Herausforderungen. Der entscheidende Gedanke an seinem Modell aber ist, dass an jeder Bruchstelle zwischen den verschiedenen Lebensphasen immer eine Krise zu bewältigen ist. Die wohl bekannteste Lebenskrise ist sicherlich die der Pubertät, die bei erfolgreichem Durchleben aus einem Kind einen erwachsenen Menschen werden lässt, der in der Lage ist, sein eigenes Leben selbstverantwortlich zu gestalten.

Diese von Guardini beschriebenen Krisen zwingen uns dazu, Veränderung zuzulassen. Die Veränderung ist notwendig, um im Reifungsprozess des Lebens tatsächlich ans Ziel zu kommen. Der Volksmund weiß: „Alt wird man von alleine, weise nicht.“ Guardini ermuntert seine Leser, diese Krisen nicht nur als notwendiges Übel, sondern als Triebfedern der Lebensreife wahrzunehmen.

b. Erster Johannes Brief

„Ich schreibe euch, **Kinder**, weil euch die Sünden vergeben sind, um seines Namens willen. Ich schreibe euch **Väter**, weil ihr den erkannt habt, der von Anfang an ist. Ich schreibe euch, ihr **jungen Männer**, weil ihr den Bösen überwunden habt. Ich habe euch geschrieben, **Kinder**, weil ihr den Vater erkannt habt. Ich habe euch, **Väter**, geschrieben, weil ihr den erkannt habt, der von Anfang ist. Ich habe euch, **ihr jungen Männer**, geschrieben, weil ihr stark seid und das Wort Gottes in euch bleibt, und ihr den Bösen überwunden habt.“

1. Johannes , 12-14 (NLB)

Aus dieser Bibelstelle kann man ableiten, dass Johannes von vier¹ geistlichen Entwicklungsphasen ausgeht, die ein Christ durchläuft:

- **Kleinkinder:** Die geistlichen Kleinkinder sind sehr stark auf die empfangene Gnade fixiert, die sich in der Sündenvergebung ausdrückt. Dies ist oft die Phase, an die man sich später als die „Phase der ersten Liebe“ erinnert, wo alles noch so einfach und begeisternd schien.
- **Kinder:** Geistliche Kinder sind sich der Existenz des Vaters im Himmel bewusst und beginnen auch ohne tiefes theologisches Wissen damit, ihrem Vater nachzueifern. Man kann die Phase der Kindschaft somit als die „Phase des Empfangens“ bezeichnen.
- **Junge Erwachsene:** Die Phase der Jugend ist gekennzeichnet von geistlichem Kampf. Das Bewusstsein für geistliche Realitäten ist geweckt und nun gilt es, „für Gott“ tätig zu werden. Dies ist die Phase der Stärke, in der man alles „überwindet“ und oftmals über das Ziel hinausschießt. Man trifft den Kern der Sache, wenn man die Phase der Jugend als die „Phase des Eroberns“ kennzeichnet.
- **Väter:** Die Väter im Glauben sind in Gott zur Ruhe gekommen. Interessant ist, dass Johannes zweimal dasselbe sagt, nämlich, dass die geistlichen Väter den erkannt haben, der von Anfang an ist. In der Phase der Vaterschaft wächst das Bedürfnis, ein Erbe zu hinterlassen. Man beginnt damit, sich in andere Menschen zu investieren. Somit kann man die Phase der Vaterschaft durchaus als die „Phase der Reproduktion oder des Gebens“ bezeichnen.

c. J. Robert Clinton „Making of a leader“

Ein weiteres Phasenmodell ist die einzigartige Arbeit von J. Robert Clinton, der als Professor am Fuller Theological Seminar in den USA lehrte und forschte. Dieses Modell ist eine gute Basis, um die Entwicklung eines jungen Leiters zu begleiten und dabei auf notwendige Schritte und Lernziele zu

¹ Johannes verwendet zwei verschiedene Begriffe, die jeweils mit Kind übersetzt werden. Der eine Begriff „teknon“ bezeichnet ein Kleinkind, während der andere Begriff „paidion“ das etwas größere Kind meint. Quelle: Elberfelder Studienbibel mit Sprachschlüssel

sprechen zu kommen. Hier werden wir die fünf Phasen kurz beschreiben:

Phase	Inhalt
Phase 1: Göttliches Fundament	Zu dieser Phase gehören die Elemente, die von einem Leiter gar nicht beeinflussbar sind, z. B. das familiäre Erbe und die natürliche und geistliche Begabung. Aber auch der zeitliche und kulturelle Kontext, in den wir hineingestellt sind, hat Auswirkungen auf unsere Leiterschaft, ohne dass wir das beeinflussen könnten.
Phase 2: Persönliches Wachstum	In dieser Phase werden charakterliche Grundeinstellungen entwickelt. Der zukünftige Leiter durchläuft einen dreifachen Test. Der Integritätstest prüft, inwieweit der Charakter des Leiters fest und verbindlich ist. Der Gehorsamstest ist ein wichtiger Prozessschritt, denn hier wird unsere Hingabe an den Herrn tatsächlich geprüft. Der dritte Test ist der Worttest, bei dem der angehende Leiter lernt, aus Gottes Wort für die heutige Situation Gottes Reden und Weisung zu empfangen.
Phase 3: Dienstreifung	In dieser Phase geht es nun um den Dienst, mit dem sich ein Leiter hauptsächlich beschäftigen wird. Ihm wird eine Dienstaufgabe gestellt, wodurch die Zuverlässigkeit des Leiters getestet wird, seine von Gott zur Verfügung gestellten Gaben einzubringen. In diesem Zusammenhang wird auch offensichtlich, dass jeder einen Gabenmix aus verschiedenen Gaben hat.
Phase 4: Lebensreife	In der vierten Phase gebraucht Gott nicht nur unsere Gaben, sondern auch unser Leben. Das Nachahmungsprinzip gewinnt in unserem Leben Kontur, indem wir nun andere Leiter beeinflussen, sowohl durch unsere Kompetenz als auch durch unseren Lebensstil und Charakter. Hierzu muss er für sich einen Rückkopplungsprozess ² entwickeln, in dem er sich Zeit nimmt, über Vergangenes zu reflektieren und für die Zukunft zu planen.
Phase 5: Konzentration & Freisetzung	<i>„Während der Phase fünf kommt es zur Konvergenz. Das heißt der Leiter kommt durch Gott mehr und mehr in eine Rolle hinein, in der Gabenkombination, Erfahrung, Temperament usw. zu einem harmonischen Ganzen werden, oder ‚konvergieren‘.“</i> Diese Phase ist die Phase höchster Effektivität, da Gottes Wirken und Wesen optimal im Leben eines Leiters zum Vorschein kommt.

²Solch einen Rückkopplungsprozess hat Gott schon mit dem Sabbat in seinem Gesetz verankert. Außer dem Sabbat als Tag der Besinnung in der Woche sollte ein Leiter mindestens jährlich eine Zeit der Reflektion einplanen. Auch die Regelung des „Sabbatjahres“ scheint uns ein Muster vorzugeben, wonach wir immer wieder Zeiten längerer Entspannung, Reflektion, Ausrichtung und Fortbildung haben sollten.

3. Modelle

a. GROW-Konzept von Whitmore

	Begriff	Bedeutung
G	Goal (Ziel)	Als erstes sollen Ziele gesteckt werden. Man muss herauszufinden, wohin der Partner will. Je deutlicher ein Partner sein Ziel definiert, desto einfacher wird er es haben, seinen Fortschritt zu bewerten und das Ziel zu erreichen.
R	Reality (Realität)	Hier muss gefragt werden, wie die Situation im Moment aussieht.
O	Options (Optionen)	Nun werden die Möglichkeiten untersucht, wie die Situation positiv beeinflusst werden kann. Welche Richtung kann eingeschlagen, welche Schritte können, unternommen werden? Gibt es mehrere Alternativen, das Ziel zu erreichen?
W	Will (Wollen)	Am Ende des Prozesses müssen konkrete Handlungsschritte festgelegt und konkrete Planungen für die direkte Zukunft vorgenommen werden. Diese festgelegten Schritte wiederum sind dann die Basis für das nächste Gespräch.

5R-Modell von Bob Logan

Ein weiteres praxisbewährtes Modell für die Gestaltung von Begleitgesprächen:

Schritt	Bedeutung
Relate Beziehung	Aus Logans Sicht beginnt jede Jüngerschaftsbeziehung mit dem Beziehungsaufbau und -pflege. An dieser Stelle bringt er auch die Grundlagen von Fragetechnik und aktivem Zuhören ins Spiel, die letztlich die Beziehung stärken.
Reflect Reflexion	Der nächste Schritt, der sich auch immer wieder in den Gesprächen wiederholt, ist die Reflexion. Hierbei geht es darum, den Standort des Partners zu entdecken und auf diese Weise den Ausgangspunkt des Mentoringgespräches zu entdecken.
Refocus Zielsetzung	Bei der Zielsetzung geht es nun darum, gemeinsam ein Ziel für die nächste Lebensphase zu entwickeln. Hierbei wird lösungsorientiert gearbeitet und es wird der Versuch unternommen, verschiedene Optionen herauszuarbeiten.

Resource Ressourcen	Im vierten Schritt wird gemeinsam im Gespräch abgeklärt, welche Ressourcen der Partner braucht, um das anvisierte Ziel zu erreichen.
Review Auswertung	Als Abschluss eines Gespräches schlägt Logan eine Zusammenfassung vor, indem man zum Beispiel nach einem „AHA-Effekt“ fragt oder den Partner um ein Feedback bittet.

4. Weitere Aspekte

Der folgende Überblick zeigt weitere Werkzeuge und Modelle, die in der Begleitungsarbeit eingesetzt werden können:

Kategorie	Werkzeuge / Modelle
Assessment-Werkzeuge	Gabentest Werteworkshop Stärkenprofil Persönlichkeitsprofile (DISG, Birkman, Enneagramm, MBTI)
Erklärungsmodelle	Wirklichkeitskonstruktion Eisbergmodell Johari-Fenster GfK 4 Ohren v. Schulz v. Thun Inneres Team Sieben Wege der Effektivität
Interventionen	Aktives Zuhören Fragetechniken Spiegeln Zusammenfassen Reframing Metamodell der Sprache Lerntagebuch Visualisierung
Interkulturelles Grundverständnis	Hofstede Lingenfelter