

Christliche Führung

Handbuch für den Lehrer

von

Roger Smalling, D.Min

Presbyterianische Kirche in Amerika

© Copyright 2004, Miami, FL

Über den Autor

Dr. Roger Smalling ist seit 1964 im Dienst, als er als Missionar mit einer unabhängigen Missionsorganisation nach Europa ging. Seine Leitungserfahrung umfasste Feldleiter für Frankreich, dann später in Südamerika als Team- und Feldleiter für Ecuador, sowie als stellvertretender Regionaldirektor für Lateinamerika mit dieser Mission.

Später, während seines Dienstes bei der Presbyterianischen Kirche in Amerika in Ecuador, war er maßgeblich daran beteiligt, ein erfolgreiches Leiterschulungssystem für das nationale Presbyterium aufzubauen. Dieses Handbuch ist ein Teil dieses Systems.

Dr. Smalling ist Gründer und Leiter von [VisiónR.E.A.L.](#), ein Akronym auf Spanisch für Reformation in Lateinamerika. Dazu gehört der Aufbau und die Betreuung von Leiterschaftstrainingszentren sowie das Schreiben und Verteilen ihrer Literatur. Die Smallings reisen auch als Konferenz- und Seminarredner durch die Region.

Die Führungsphilosophie des Autors

Die Bibel lehrt *einen* Stil der christlichen Leiterschaft. Christus selbst hat ihn in Matthäus 20 vorgelebt und zusammengefasst. Prinzipien des Dienens und Leidens bilden die Grundlage für die Beziehung des Leiters zu seinen Untergeordneten. Der Leiter stellt auch Gleichheit und gegenseitigen Respekt gegenüber seinen Dienstkollegen dar.

Dieser Autor ist Presbyterianer in seiner Theologie der Kirchenleitung. Er ist antihierarchisch, was die Beziehungen zwischen den Amtsträgern betrifft. Schrift und Erfahrung zeigen, dass christliche Hierarchien unter Amtsträgern oft zu Missbrauch führen, der die geistliche Autorität derer, die zu den heiligen Ämtern ordiniert sind, zunichte macht.

Die christliche Führungsphilosophie in der modernen Welt ist tiefgreifend von den Ideen der Unternehmensführung beeinflusst. Viele christliche Führungsbücher sind lediglich aufgewärmte amerikanische Geschäftskultur, ausgedrückt in religiöser Sprache. Christen, die in einem säkularen Umfeld in der Unternehmensführung erfolgreich sind, mögen sich einbilden, dass sie durch das Schreiben von Büchern ihren Erfolg mit in die Gemeinde nehmen und so das Reich Gottes effizient machen können ... als ob Effizienz ein hoher Wert im Reich Gottes wäre.

Dies zu tun, mag in der Tat die Effizienz der Kirche erhöhen, aber um den Preis des gleichen Missbrauchs, den es in der Geschäftswelt gibt. Mit ihrer hierarchischen Denkweise sehen diese Autoren den Wald vor lauter Bäumen nicht. ¹

Dennoch sind einige moderne Führungstechniken hilfreich. Der Autor hat ein paar aufgenommen, wo sie Beziehungen aufbauen, ohne manipulativ zu sein. Menschen, nicht Produkte, sind der Fokus von Gottes Reich.

Index

Syllabus

<u>LEKTION 1:</u>	Die christliche Philosophie der Leiterschaft
<u>LEKTION 2:</u>	Die Gefahren von Hierarchien
<u>LEKTION 3:</u>	Die wichtigsten Aktivitäten des christlichen Leiters
<u>LEKTION 4:</u>	Vision und Planung
<u>LEKTION 5:</u>	Zielsetzung
<u>LEKTION 6:</u>	Kommunikation mit Untergeordneten
<u>LEKTION 7:</u>	Moralische Themen auf mittlerer Ebene
<u>LEKTION 8:</u>	Ernste moralische Probleme
<u>LEKTION 9:</u>	Problematische Menschen
<u>LEKTION 10:</u>	Der Umgang mit Wölfen
<u>LEKTION 11:</u>	Lösung von Konflikten
<u>LEKTION 12:</u>	Kreatives Denken
<u>LEKTION 13:</u>	Entscheidungsfindung
<u>LEKTION 14:</u>	Verbale Selbstverteidigung
<u>LEKTION 15:</u>	Ministerielle Ethik
<u>LEKTION 16:</u>	Beziehungen zwischen Leitern

Syllabus

Dieser Kurs wurde ursprünglich in Spanisch für die Vorbereitung von Leitungskandidaten im Presbyterium von Quito, Ecuador, der Presbyterianischen Reformierten Kirchen von Ecuador geschrieben. Die Idee ist ein sich selbst reproduzierendes System, bei dem der Lehrer ein Handbuch verwendet, das er beim Unterrichten vervielfältigt und an seine Schüler weitergibt. Am Ende des Kurses kennt der Student nicht nur das Material, sondern hat auch das nötige Werkzeug, um es an andere weiterzugeben.

Der Kurs ist also *nicht* autodidaktisch. Er ist auch nicht in erster Linie akademischer Natur. Ein reifer Lehrer muss bereit sein, die Rolle eines Mentors für seine Schüler zu übernehmen, anstatt nur Informationen zu vermitteln.

Die Anzahl der Schüler in der Klasse sollte klein sein, um den für den Mentoring-Prozess notwendigen Austausch zu ermöglichen. Acht bis zwölf Schüler sind ideal.

ZWECK

- Verankern Sie das biblische Konzept der dienenden Leiterschaft im Bewusstsein des Schülers, indem Sie es mit den autoritären Hierarchien vergleichen, die im Allgemeinen in weltlichen Kontexten wie der Wirtschaft, der Regierung und einigen religiösen Institutionen praktiziert werden.
- Schaffen Sie in dem Studenten ein starkes Gefühl der Integrität in Bezug auf Leiterschaft, helfen Sie ihm, unbiblische Motive für das Streben nach Ämtern in der Gemeinde zu erkennen und diese Motive durch die richtigen zu ersetzen.
- Identifizieren und praktizieren Sie nicht-manipulative Techniken, um seinen Untergeordneten zu helfen, in Christus zu wachsen.

INHALT

Das erforderliche Lehrbuch für den Kurs ist "**CHRISTILICHE FÜHRUNG**", das kostenlos auf der [Smalling-Website](#) oder gegen eine geringe Gebühr über [Kindle](#) erhältlich ist. Das Lehrbuch ist Hausaufgabenlektüre, die der Lehrer nach Bedarf zuweisen kann.

Wichtig: Die Lektionen dieses Handbuchs entsprechen *nicht den* Kapitelüberschriften im Lehrbuch. Dies ermöglicht es dem Lehrer, sich auf die wesentlichsten Elemente zu konzentrieren und den Kurs in sechzehn Sitzungen zu absolvieren, wie es vom Miami International Seminary (MINTS), für das der Kurs ursprünglich geschrieben wurde, gefordert wird.

Der Kurs empfiehlt auch das Buch **SPIRITUAL LEADERSHIP** (Geistliche Leiterschaft) von Oswald Sanders. Der Kursleiter kann diesen Text nach eigenem Ermessen verlangen oder nicht. Sanders' Buch eignet sich hervorragend für den Aspekt der Charakterentwicklung, der im Mittelpunkt des Kurses steht. Es behandelt in angemessener Weise die richtigen Motivationen sowie die biblischen Anforderungen an das geistliche Leben eines Leiters.

Dem Buch von Sanders fehlt es jedoch an spezifischen und praktischen Managementinformationen, die der Schüler benötigt, um mit dem Üben von Führung zu beginnen. Daher sollte sich der Lehrer während der Unterrichtsstunden nicht auf den Inhalt des Buches konzentrieren. Sanders ist nur eine Hausaufgabenlektüre. Der Großteil der Unterrichtszeit sollte für die Diskussion konkreter Anwendungen von Führungstechniken genutzt werden. Es kann für den Lehrer eine Versuchung sein, sich zu sehr auf Sanders zu verlassen. Dies sollte er vermeiden.

Der Lehrer muss sich auch bewusst sein, dass sich dieser Kurs mit zwei anderen überschneidet: Ekklesiologie und Persönliche Erweckung. Die Art des Materials berührt unvermeidlich Aspekte der Gemeindeleitung, besonders wenn wir zu Themen wie Gemeindezucht oder Parität der Ältesten kommen.

Ebenso wird ein Teil des Materials in Persönliche Erweckung relevant, wenn der Kurs das Thema Entscheidungsfindung berührt, wie zum Beispiel der Teil über göttliche Führung. Der Lehrer sollte es vermeiden, die Klasse in Richtung eines Vortrags über Ekklesiologie oder Andachtsleben abzulenken, obwohl Aspekte kurz erwähnt werden können.

Der Kurs sollte daher so praktisch wie möglich sein und sich mit realen Situationen und Problemen befassen, denen der Leiter in seinem Dienst begegnen wird.

Soziale Schichten und Kulturen unterscheiden sich in den Arten von Problemen, denen ein Leiter begegnet. Der Lehrer muss flexibel und sensibel für diese Variablen sein. Die Unterrichtspläne sind daher allgemeine

Leitfäden und der Lehrer kann das Format nach eigenem Ermessen gestalten, ohne wichtige Inhalte auszulassen.

Schließlich muss der Lehrer im Hinterkopf behalten, dass dieser Kurs eine *Ausbildung* in Führung ist, nicht eine Lehre *über* Führung. Der Kursteilnehmer wird sehr wenig profitiert haben, wenn er den Kurs mit nicht mehr als einem erhöhten Wissen über Führungstheorie beendet.

GRUPPENÜBUNGEN

Pädagogen haben festgestellt, dass Rollenspiele eines der nützlichsten bekannten Lehrmittel sind. Die Gruppenübungen in diesem Kurs verwenden diese Technik als Schlüsselement in der Ausbildung. Wenn die Übung nicht für das Rollenspiel in der Klasse geeignet ist, kann der Lehrer sie durch etwas Relevantes ersetzen.

Es wird empfohlen, dass der Lehrer den Gruppenübungen viel Zeit widmet, da diese eine freundliche, lustige Atmosphäre in der Klasse schaffen.

DAS HANDBUCH

Die Kursteilnehmer können ein Exemplar dieses Handbuchs erhalten, wenn sie den Kurs abgeschlossen haben. Dennoch kann der Lehrer es vorziehen, die einzelnen Lektionen des Handbuchs im Verlauf des Kurses auszuhändigen.

DIE PRÜFUNGEN VOR DER KLASSE

Die Prüfungen vor dem Unterricht sollten die Studenten dazu bringen, pünktlich zu erscheinen. In manchen Kulturen gibt es ein ständiges Problem mit Unpünktlichkeit. Wenn die Schüler bereits verantwortungsbewusst mit der Zeit umgehen, kann der Lehrer in Erwägung ziehen, auf diese kurzen Prüfungen zu verzichten. Nicht in jeder Unterrichtsstunde gibt es eine Klausur vor der Klasse. Der Lehrer kann sich gerne eine eigene ausdenken.

STUDENTEN-NOTIZEN

Diese sind optional. Der Lehrer kann sie zu Beginn jeder Unterrichtsstunde austeilen, um den Studenten zu helfen, der Gliederung der Vorlesung zu folgen. Vor allem in Entwicklungsländern sind die Studenten möglicherweise nicht daran gewöhnt, sich Notizen zu machen. Informationsblätter, die für das Mitschreiben vorgesehen sind, können den Studenten helfen, den Vorlesungen zu folgen. Sie werden feststellen, dass in einigen Kapiteln das Blatt mit den Notizen für die Studenten fehlt, weil die Lektion möglicherweise nicht förderlich für sie ist.

HAUSAUFGABEN

Am Ende eines jeden Kapitels von Sanders' Buch befindet sich eine Reihe von Fragen. Wenn das Buch für jeden Schüler zugänglich ist, kann der Lehrer einige oder alle dieser Fragen als Hausaufgaben in einem separaten Notizbuch aufgeben und am Ende des Kurses zur Anrechnung einreichen. Das motiviert die Schüler, das Buch während der Woche sorgfältig zu lesen.

LÄNGE DER KLASSE

Die Erfahrung zeigt, dass etwa 90 Minuten ideal sind, mit Pausen.

LEKTIONSPLÄNE

Die Anzahl der Lektionen entspricht nicht der Anzahl der Klassen, da einige Lektionen mehr als eine Klasse erfordern. Manchmal kann es jedoch möglich sein, zwei Themen in einer Unterrichtsstunde zu behandeln.

Lektion 1: Die christliche Philosophie der Leiterschaft

Materialien: Lehrbuch, **CHRISTLICHE FÜHRUNG** von Roger Smalling; Optionales Lehrbuch, **GEISTLICHE LEITERSCHAFT** von Oswald Sanders

EINFÜHRUNG

- Nehmen Sie die Anwesenheit der Schüler auf. Tun Sie dies zu Beginn jeder Unterrichtsstunde.
- Verteilen Sie den Lehrplan. Geben Sie den Schülern ein paar Minuten Zeit, den Lehrplan zu lesen und Fragen dazu zu stellen.
- Erklären Sie den Schülern, wie sie ein Exemplar des Lehrbuchs "**CHRISTLICHE FÜHRUNG**" erhalten können, das auf [Smallings Website](#) kostenlos im PDF- oder Word-Format heruntergeladen werden kann.
- Verteilen Sie Kopien von Sanders' Buch, wenn der Lehrer es verwenden möchte.

Hinweis: Die gesamte Grundlage für die Leiterschaftsphilosophie dieses Kurses ist aus Mt.20:20-28 entnommen. Der Lehrer muss mit diesem Text sehr vertraut und bereit sein, ihn zu verwenden, um die Schlüsselemente christlicher Leiterschaft zu zeigen. Er sollte auch mit schädlichen Leitungsstilen vertraut sein, besonders mit denen, die in christlichen Kreisen üblich sind.

VORTRAG: INTEGRITÄT, DIE ZENTRALE TUGEND IN DER CHRISTLICHEN LEITERSCHAFT

- Verwenden Sie hier die Illustration des West-Point-Leutnants, die dieser Lektion folgt ([siehe hier](#)), um das Konzept der Integrität als zentral für den christlichen Leiter einzuführen. Erklären Sie, dass diese Art von persönlicher Disziplin das ist, wonach Gott sucht.
- Gedächtnisvers: 2Kor.1:12 Erklären Sie, dass Paulus damit klarstellt, dass er keine versteckten Absichten hat. Er lässt sich nicht auf politische Machenschaften ein und hat auch nicht die Absicht, jemanden zu manipulieren. Erklären Sie, dass das Prinzip der Transparenz in Wirklichkeit eine Frage tiefster persönlicher Integrität ist. Keine versteckten Absichten.

- Der Schlüsseltext des Kurses ist Mt.20:20-28. Drei Punkte bilden die gesamte Philosophie des Kurses. Diese drücken die Integrität und Demut der christlichen Leitung aus.
 - **Parität:** Das bedeutet, dass die Ältesten im Leib Christi gleichberechtigt sind, wenn auch nicht in ihrer Funktion. Biblische Regierung ist eine Vereinigung von Dienern, die in gegenseitigem Respekt als Gleiche zusammenarbeiten. Komplexe Hierarchien haben in Gottes Reich keinen Platz und sind im Wesentlichen weltlich.
 - **Dienen:** Die Führungskräfte haben eher eine *Diener-* als eine *Herrscher-Haltung*.
 - **Leiden:** Der Druck, der auf einem Leiter lastet, ist enorm. Ein Leiter muss bereit sein, zu leiden, oft im Verborgenen, um seine Berufung zu erfüllen.

PARITÄT

Dieser Punkt gibt dem Lehrer Gelegenheit, aus Matthäus 20 gegen autoritäre Leitungsstile und Hierarchien in der Gemeindeleitung zu dozieren. Jesus drückt in diesem Text sein absolutes Verbot solcher Leitungsstile unter Christen aus.

Die beiden Jünger im Text dachten, das Reich Gottes sei eine Hierarchie wie irdische Reiche und wollten sich einen guten Rang sichern. Jesus tadelt das Streben nach Ehrenpositionen im Gegensatz zum Dienen. Der Wunsch, Gott effektiv zu dienen, ist eine legitime Form des Ehrgeizes. Das Streben nach Status und Ehre ist es nicht. Ermahnen Sie die Schüler über die Gefahren der feinen Linie zwischen diesen beiden Arten von Zielen.

Jesus lehnt auch den fleischlichen Prozess des *Politisierens* ab, um Ehre, Position oder Status zu erlangen. Die beiden Söhne des Zebedäus näherten sich Jesus über ihre Mutter. Sie versuchten, den Einfluss einer anderen Person zu nutzen, um Vorteile zu erlangen. Das ist fleischliches politisches Handeln.

Der Vater vergibt Ämter durch sein Dekret, nicht durch menschliche Erklärungen oder politisches Handeln.

Autoritäre Hierarchien kennzeichnen normalerweise die Führungsphilosophie der Welt. Erwähnen Sie, dass Sie in der nächsten Lektion die Gefahren der Hierarchie in christlichen Organisationen ausführlicher besprechen werden.

Was meinte Jesus mit dem Satz: «*Es soll nicht so sein unter euch*»? Er verbietet seinen Jüngern, Menschen mit autoritärem Temperament, wie sie in weltlichen Hierarchien vorkommen, zu Leitern zu ernennen.

Jesus sprach in Aramäisch, einem Dialekt des Hebräischen. In dieser Sprache können zukünftige Zeitformen als Imperative verwendet werden. Jesus sagte wahrscheinlich: «Ich verbiete euch kategorisch, autoritäre Leute ins Amt zu setzen.»

Die richtige Art von Vertrauen

Großes Selbstvertrauen kennzeichnet die Führer in der Welt. Vertrauen in Gott charakterisiert die Leiter von Gottes Volk. Die beiden Jünger, Jakobus und Johannes, zeigten die falsche Art von Vertrauen, als sie sagten, dass sie fähig seien. Doch kurz darauf verließen sie zusammen mit den anderen Jüngern Jesus und flohen.

Erklären Sie den Schülern, dass es keinen Job im Reich Gottes gibt, für den wir völlig geeignet sind. Wir würden uns sonst nicht auf den Herrn verlassen müssen. Gott kann uns Aufgaben geben, die größer sind als unsere natürlichen Fähigkeiten, damit wir lernen, uns auf ihn zu verlassen. Darum ist das Selbstvertrauen in christliche Leiterschaft so absurd. Ein starkes Vertrauen in Gott mag für andere wie Selbstvertrauen aussehen, aber Gott kennt den Unterschied.

SERVICE

Ermahnung: Christliche Führung konzentriert sich mehr darauf, anderen zu helfen, als ihnen zu befehlen. Es ist ein Leben, das dem Dienst gewidmet ist. V.28

Seien Sie vorsichtig mit den Motiven. Leiterschaft bringt einen gewissen Status und Ehre mit sich. Viele werden von christlichen Ämtern wegen dieser Ehre angezogen, enden aber als nachlässige Leiter und im Allgemeinen diktatorisch. Sie sorgen sich mehr um ihren eigenen Status als um das Wohlergehen der Menschen. Oft schaden sie auch sich selbst. *Es gibt eine Zeit, in der sich ein Mensch zu seinem eigenen Schaden über andere erhebt.* Prediger 8:9

LEIDEN

«Ihr wisst nicht, was ihr da verlangt», sagte Jesus zu ihnen. «Könnt ihr den Kelch trinken, den ich trinken werde?» «Wir können», antworteten sie. Matt. 20:22

Diese Jünger waren sich nicht bewusst, dass der Ruf zur christlichen Leitung ein Ruf zum Leiden ist. Das damit verbundene Leiden nimmt oft die Form von psychischem Druck und Stress an, den andere weder ertragen noch verstehen.

Häufig haben Menschen hohe Erwartungen an den Leiter, die er nicht erfüllen kann. Sie schauen vielleicht auf einen Pastor und nicht auf Christus, um ihre Bedürfnisse zu erfüllen. Wenn der Pastor nicht in der Lage ist, ihre Erwartungen zu erfüllen, halten sie ihn vielleicht für inkompetent.

Andere haben vielleicht eine ablehnende Haltung gegenüber der Autorität und werden sich nur dann dem Dienst des Leiters unterwerfen, wenn es absolut notwendig ist.

Manchmal muss der Leiter göttliche Prinzipien durchsetzen, die andere vielleicht nicht verstehen oder mit denen sie nicht einverstanden sind.

Oft sind die Leiter aufgerufen, biblische Disziplin anzuwenden, wenn sie vielleicht unpopulär ist oder missverstanden wird. Der Leiter muss vielleicht einfach im Stillen leiden.

Gott weiß in seiner Weisheit die Umstände so zu gestalten, dass die Titel und Ehren, die mit dem Amt einhergehen, kein ausreichender Ausgleich für die Leiden und Belastungen sind. Wer Titel und Ehren mehr schätzt als den Dienst am Volk Gottes, wird bald enttäuscht.

DER EHRENWERTE LEUTNANT

Diese Anekdote passt zu Lektion eins, um Integrität in der Führung zu veranschaulichen.

West Point, die Militäarakademie der Vereinigten Staaten, ist bekannt für ihren strengen Ehrenkodex. Auf jede Frage dürfen die Kadetten nur vier Antworten geben: «Ja, Sir», «Nein, Sir», «Ich weiß es nicht, Sir» oder «Keine Ausrede, Sir». Ausreden zu machen ist ein Verbrechen. Wenn eine Person, für die ein Kadett verantwortlich ist, einen Fehler macht, nimmt der

Kadett die Schuld auf sich. Dies soll ihnen Verantwortung, Ehre und vor allem Integrität beibringen.

Einer ihrer Kadetten machte seinen Abschluss und wurde als Leutnant nach Vietnam geschickt. Seine erste Aufgabe war es, den Bau einer Landebahn zu überwachen, die bereits im Dschungel im Gange war. Ein Feldwebel hatte die Verantwortung. Leider wusste der Leutnant nichts über Start- und Landebahnen. Er fragte den Sergeant: «Sind Sie sicher, dass die Richtung dieser Landebahn richtig ist?» Der Sergeant versicherte ihm, dass sie es sei. Also sagte der Leutnant: «Fahren Sie weiter und ich vertraue Ihrem Urteil.»

Anderthalb Stunden später kam ein Oberst vorbei, der ein Experte für Landebahnen war. Er brüllte: «Wer ist der *Idiot*, der befohlen hat, die Landebahn in diese Richtung zu bauen?» Der Leutnant hätte fast geantwortet: «Dieser Feldwebel hier sagte, er wisse ... usw.» Aber seine tatsächlichen Worte waren: «Ich war es, Sir.»

Der Oberst trat dem Leutnant ins Gesicht und fragte: «Warum haben Sie das befohlen?» Der Leutnant antwortete: «Keine Entschuldigung, Sir.»

In diesem Moment kam der Sergeant heran, mit erhobener Hand, als wolle er etwas erklären. Der Oberst schlussfolgerte offenbar, was geschehen war, und fragte den Leutnant: «Sie haben gerade Ihren Abschluss in West Point gemacht, nicht wahr?» Der Leutnant antwortete: «Ja, Sir.» Der Oberst schaute den Sergeant an, dann wieder den Leutnant und schloss: «Nun, in diesem Fall war es ein ehrlicher Fehler.»

Später lud der Oberst diesen Leutnant ein, seinem Stab beizutreten. Das bedeutete eine erhebliche Beförderung. Warum hat der Oberst das getan? Er wusste, dass Männer mit Integrität sowohl selten als auch wertvoll sind.

Später lud der Oberst diesen Leutnant ein, seinem Stab beizutreten. Das bedeutete eine erhebliche Beförderung.² Warum hat der Colonel das getan? Er wusste, dass Männer mit Integrität sowohl selten als auch wertvoll sind.

HAUSAUFGABEN

Lesen Sie die ersten drei Kapitel von Sanders und beantworten Sie die Fragen mit einem kurzen Absatz, der in der nächsten Unterrichtsstunde abgegeben werden soll.

Gruppenübung

Einstellungen der Führungskraft

Anweisungen: Einigen Sie sich in Ihrer Gruppe auf die unten stehenden Fragen. Schreiben Sie einen kurzen Absatz, nicht mehr als zwei oder drei Sätze, auf den sich die Gruppe geeinigt hat.

Vergleichen Sie die folgenden zwei Personen und kommen Sie zu Schlussfolgerungen über die Unterschiede in ihrer Leiterschaft. Timotheus, Phil.2:18-21; Diotrefes, 3Joh. 8-9

Warum hat Paulus den Korinthern befohlen, sich der Familie des Stephanus zu unterwerfen? Welche Eigenschaften waren in dieser Familie bemerkenswert? 1Kor.16:15-16

Hat Paulus es verdient, ein Apostel zu sein? 1Tim.1:12-14; 1Kor. 15:9-10

Studenten-Notizen

Die christliche Philosophie der Leiterschaft

Mt.20:20-28

Die wichtigste Tugend in der christlichen Führung: _____

Drei grundlegende Prinzipien und Haltungen

Leiden

Parität

Service

HAUSAUFGABEN

Lesen Sie die ersten drei Kapitel von Sanders und beantworten Sie die Fragen mit einem kurzen Absatz, der in der nächsten Unterrichtsstunde abgegeben werden soll.

Prüfung vor der Klasse: Integrität in der Führung

Zeit: 10 Minuten

Name _____

Wahr oder Falsch Fragen

Anweisungen: Schreiben Sie in die Zeile neben dem Satz ein T für wahr oder ein F für falsch

1. _____ Es gibt einen Unterschied zwischen Autorität und Autoritarismus.
2. _____ Ein Ruf zur Führung ist ein Ruf zum Leiden.
3. _____ Es ist immer klug, wenn eine Person ein Führungsamt ausübt.
4. _____ Christus verbot einen autoritären Führungsstil.
5. _____ Das grundlegende Motiv in der christlichen Leitung ist der Dienst.
6. _____ Laut Sanders ist es akzeptabel, eine Führungsposition anzustreben, wenn diese Person wirklich durch das Konzept des Dienstes an anderen motiviert ist.
7. _____ Laut Sanders ist es völlig legitim und normal, dass ein Christ wegen der damit verbundenen Ehre und des Status ein Kirchenamt anstrebt.
8. _____ Das Wort *Ehrgeiz* in seinem weltlichen Sinn bedeutet, *sich für eine Beförderung einzusetzen*.
9. _____ Der Prophet Jeremia sagte, dass es gut ist, Größe für sich selbst zu suchen.
10. _____ Es mangelt an guten Führungskräften.
11. Die drei Grundprinzipien christlicher Leiterschaft nach Mt.20:20-28 sind:
12. _____
13. _____
14. _____
15. Schreiben Sie den wichtigsten Gedächtnisvers dieses Kurses mit seiner Referenz auf.

Antworten auf die Prüfung.

1=R//2=R//3=F//4=R//5=R//6=R//7=F//8=R//9=F//10=R

11= Parität, Service, Leiden in beliebiger Reihenfolge.

12= 2Kor.1:12 Die Version für den Gedächtnisvers sollte im Ermessen des Lehrers liegen

Lektion 2: Die Gefahren von Hierarchien

In der letzten Lektion haben Sie über den christlichen Führungsstil gelehrt. Sie haben erklärt, dass es nur *einen* Stil christlicher Leiterschaft gibt, nämlich den, den Jesus gelehrt und vorgelebt hat. Sie haben erklärt, dass das Temperament nichts damit zu tun hat. Es gab eine Vielzahl von Temperamenten unter den Jüngern, aber alle waren zur Leiterschaft berufen.

Um das Konzept der *Integrität* als zentral zu verstärken, können Sie die Illustration des mutigen Pastors verwenden, die sich am Ende dieser Lektion befindet.

DEFINITION

Eine Hierarchie ist eine Organisationsstruktur, die auf aufsteigenden Rängen basiert, wie eine Leiter. Das Militär ist eine solche Struktur mit Generälen, Obersten und Unteroffizieren bis hin zu Gefreiten. Die Autorität ist vollständig vertikal und es gibt keine Rechenschaftspflicht an der Spitze. Keine Anzahl von Gefreiten könnte jemals einen General für seine Handlungen zur Rechenschaft ziehen. Die Schuld wird immer nach unten verlagert.

Große Unternehmen sind ebenfalls hierarchisch strukturiert, mit hochbezahlten CEOs, Vizepräsidenten und Abteilungsleitern, bis hinunter zu den Verwaltern (Hausmeistern). Auch hier ist die Autorität immer von oben nach unten ohne Verantwortlichkeit an der Spitze. Untere Ränge nehmen immer die Schuld für die Fehler des Managements auf sich. Die Vorgesetzten repräsentieren die Hierarchie gegenüber den Untergeordneten, nicht die Untergeordneten gegenüber der Hierarchie. Der höchste Wert in einer Hierarchie ist ihr eigenes Überleben, nicht der Dienst an den Menschen.

Das Gegenteil ist die presbyterianische Regierung, die mehr wie ein runder Tisch ist. Jeder hat eine Stimme und ein Stimmrecht. Es gibt keine Ränge, nur Unterschiede in den Funktionen. Wenn es Schuld gibt, soll sie der Gruppe als Ganzes zukommen.

Der Unterschied zwischen den beiden ist vergleichbar mit einer Leiter und einem runden Tisch.

Welche Probleme erzeugen Hierarchien in der christlichen Führung?

HIERARCHIEN STIMULIEREN DAS SCHLIMMSTE IN DER GEFALLENEN MENSCHLICHEN NATUR

Lassen Sie die Schüler an dieser Stelle mit dem Lehrer diskutieren, welche Aspekte unserer adamischen Natur dazu neigen, durch Hierarchien stimuliert zu werden.

Präsentieren Sie die Antworten:

Arroganz

Menschen haben die Tendenz, sich anderen überlegen fühlen zu wollen. Hierarchien sorgen dafür, indem sie Ränge vergeben. Die Annahme ist: «Ich habe einen höheren Rang, weil ich eine überlegene Person bin.»

Unheiliger Ehrgeiz und Eifersucht

Ein Mensch sieht einen anderen in einem Rang über seinem eigenen und sagt zu sich selbst: «Er ist nicht besser als ich. Warum sollte ich also nicht seinen Rang haben?»

Schmutzige Politik

Wenn eine Person einen höheren Rang anstrebt, könnte sie versucht sein, Fäden zu ziehen und Absprachen zu treffen, um ihn zu bekommen. Dies ist moralisch zweifelhaft, ganz zu schweigen von der Verschwendung von Mühe, die in produktive Arbeit investiert werden könnte.

Schuldverschiebung

Dies ist eine Form der moralischen Feigheit. Die menschliche Natur hat die Tendenz, einem Untergeordneten die Schuld zu geben, wenn etwas schief geht. Stellen Sie sich mehrere Männer auf einer Leiter vor, die Lasten tragen. Wenn der Mann oben seine Last fallen lässt, wohin geht sie dann? Auf den Mann unter ihm, der sie wiederum die Leiter hinunter zu denen unter ihm fallen lässt. Der Mann unten bekommt alles ab. Die Last ist in diesem Fall die Schuld. In Hierarchien ist es üblich, dass die Führung für schwere Fehler einen Sündenbock der unteren Ebene auswählt.

Mann-gefällig

Da der Rang einer Person in der Hierarchie vom Wohlwollen des Ranghöheren abhängt, verleitet dies dazu, sich darauf zu konzentrieren, dem Übergeordneten zu gefallen, anstatt Gott zu gefallen.

Mittelmäßigkeit und Inkompetenz

In seinem Klassiker «**DAS PETER-PRINZIP**»³ beschreibt der Soziologe John Peters, wie jedes Mitglied einer Hierarchie dazu neigt, auf die Ebene seiner

Inkompetenz aufzusteigen. Wenn eine Person auf einer Ebene gute Leistungen erbringt, kann sie auf die nächste befördert werden, bis sie eine Position erreicht, die sie nicht bewältigen kann. Er wird auf dieser Position bleiben und Probleme für sich selbst und andere erzeugen. Mit der Zeit vervielfacht sich die Inkompetenz dieser Art, bis die Organisation als Ganzes mittelmäßig wird.

Gute Führungskräfte versuchen, diese negativen Auswirkungen abzumildern. Diese Bemühungen sind lobenswert, wenn auch oft vergeblich. Die menschliche Natur, auch unter Christen, ist anfällig für die Versuchungen, die durch hierarchische Systeme erzeugt werden. Es ist fraglich, ob eine Hierarchie erfolgreich vermeiden kann, diese negativen Auswirkungen zu erzeugen.

Diskutieren Sie unter den Schülern: Ist es für eine christliche Organisation möglich, hierarchisch strukturiert zu sein, ohne eines dieser Negativmerkmale zu erzeugen?

DEMUT DES CHRISTLICHEN LEITERS

Ein Mythos bezüglich spiritueller Führung:

Wenn Gott einen Leiter will, schaut er auf eine Gruppe herab und wählt den Mann mit der größten Weisheit aus. Er möchte vor allem eine besondere Gabe der Weisheit und eine tiefe Spiritualität sehen. Das ist der Grund, warum Gott einige auswählt und andere nicht.

Lächerlich! Führung geschieht aus Gnade und niemand verdient den Titel. Wir werden nie vollständig qualifiziert sein. Sonst wäre Führung kein Geschenk.

Dieser Autor hat viele christliche Leiter gekannt, von denen einige geäußert haben, dass Gott sie für die Leitung erwählt hat, weil sie eine besondere Gabe der Weisheit besaßen. Ich habe zwei gemeinsame Punkte bei solchen Leitern beobachtet.

Erstens waren alle recht jung. Zweitens machten sie sich am Ende selbst zum Narren. Die Reife, die mit den Jahren kommt, gibt einem Mann Zeit, seine Schwächen zu entdecken und die Demut der genauen Selbsterkenntnis zu lernen.

Sollten wir davon absehen, junge Leiter zu wählen? Das wäre unbiblisch. Dennoch leitet der Begriff *Ältester* in der Schrift seine Bedeutung aus dem

Konzept der Reife ab, die normalerweise mit den Jahren kommt. Obwohl wir junge Männer ordinieren, erwarten wir dennoch, dass sie die Weisheit, Reife und Demut eines Ältesten besitzen und nicht die eines Neulings.

DER AUSSCHUSSVORSITZENDE

Bei einer Sitzung meines Presbyteriums bat der Moderator um einen Bericht des Missionsausschusses. Der Sekretär dieses Ausschusses erhob sich und erklärte, dass er den Bericht nicht habe, weil er nicht wisse, dass er in der Sitzung verlangt werden würde.

Der Moderator begann, den Sekretär für seine Nachlässigkeit zu tadeln. Im hinteren Teil des Raumes stand einer der Pastoren und sagte: «Herr, ich bin der Vorsitzende des Missionsausschusses. Wenn es einen Fehler gibt, bin ich derjenige, der die Schuld trägt, und Sie können alle Vorwürfe an mich richten.»

Der Moderator fragte ihn, ob er von dem Fehler wusste. Er antwortete: «Nein, Sir, aber das tut nichts zur Sache. Ich bin der Verantwortliche, und wenn es einen Vorwurf zu machen gibt, können Sie ihn an mich richten.» Der Moderator ließ den Punkt fallen und fuhr mit anderen Angelegenheiten fort.

Ich dachte: «Es ist kein Wunder, dass dieser Pastor tausend Leute in seiner Gemeinde hat!» Wie die sprichwörtliche Lampe auf dem Hügel kann eine solche Integrität nicht versteckt werden.

HAUSAUFGABEN

Keine Lektüre in Sanders in dieser Woche. Die Studenten sollen sich darauf konzentrieren, den Text des Kurses *2Kor.1:12* auswendig zu lernen und die bisher erklärten Grundprinzipien zu studieren. Um den Studenten beim Denken zu helfen, kann der Lehrer die Studenten dazu anregen, Vorschläge zu schreiben, wie die Auswirkungen einer Hierarchie in einer christlichen Organisation gemildert werden können.

Lektion 3: Die wichtigsten Aktivitäten des christlichen Leiters

SEINE FUNKTION

Füttern Sie die Herde. Das geistliche Wohl seiner Untergeordneten ist seine Hauptsorge. Apostelgeschichte 20:28

SEINE STRATEGIE

Setzen Sie die Gemeinde an die Arbeit. 2Tim. 2:2, Eph.4:11-12

Nach Eph. 4,11-12 ist es die Gemeinde als Ganzes, die die Arbeit des Dienstes tun soll. Jeder in der Gemeinde sollte eine Aufgabe haben. Die Aufgabe der Leiter ist es, Vorgesetzter zu sein. Das ist es, was «Bischof» bedeutet. Das griechische Wort ist *episkopos*, einer, der die geleistete Arbeit beaufsichtigt. Veranschaulichen Sie hier, wie absurd es wäre, wenn eine Baustelle aus einem Mann bestünde, der die ganze Arbeit macht, und alle anderen sitzen herum und applaudieren.

Eine Hauptfalle für den angehenden Leiter ist es, sich auf die schwächsten Mitglieder zu konzentrieren, anstatt auf die stärksten. Der kluge Leiter verbringt seine besten Bemühungen mit den Gewinnern, nicht mit den Verlierern. Die große Gefahr für den angehenden Leiter ist die Vorstellung, dass es seine Aufgabe ist, alle Verwundeten zu heilen, alle Gefühle zu beruhigen und die Schwachen zu unterstützen. Das ist so, als würde man versuchen, alle Armen zu ernähren. Unmöglich! Es gibt kein Ende der Armen.

Bereiten Sie Ihre Botschaften für die wenigen vor, die zuhören und Sie ernst nehmen. Zeigen Sie den Starken, wie sie den Schwachen helfen können. Hüten Sie sich vor der alten Erziehungsfalle, zum kleinsten gemeinsamen Nenner zu sprechen, um alle zu *erreichen*. Dies führt zu mittelmäßigem Unterricht mit mittelmäßigen Ergebnissen.

SEIN PRODUKT

Andere Führer.

Und das, was ihr mich in Gegenwart vieler Zeugen habt sagen hören, vertraut zuverlässigen Männern an, die auch befähigt sein werden, andere zu lehren. 2Tim. 2:2

Ein weiser Leiter konzentriert sich darauf, andere Leiter hervorzubringen. Das ist das Wichtigste, was ein christlicher Leiter tun kann.

DREI ARTEN VON LEITERN IN DER GEMEINDE

Pioniere

Ein Pionier hat eine Vision für etwas Neues. Er ist der Wegbereiter, der Risiken eingeht, um dorthin zu gehen, wo noch niemand zuvor war. Er hat Begeisterung, Antrieb und Eigeninitiative. Er ist unempfindlich gegen Kritik und ungeduldig mit den Kleingeistern um ihn herum. Sie sind gute Pioniere, aber lausige Verwalter.

Manager

Dieser tritt in die Fußstapfen eines Pioniers und führt die Vision weiter, die der Pionier aufgestellt hat. Er bringt Ordnung und Verwaltung in die Vision, ohne sich mit dem Status quo zufrieden zu geben. Obwohl die Vision auch seine ist, sieht er deutlicher die Mittel, um die Ziele zu erreichen.

Geistige Verwalter (Hausmeister)

Diese schaffen es, in kirchliche Ämter berufen zu werden und die Dinge einfach so zu belassen, wie sie sind. Diesen Menschen fehlt es in der Regel an Zielen und Visionen. Ihr Hauptanliegen ist es, dafür zu sorgen, dass die Gemeinde *geistlich* ist, d.h. moralisch rein und mit gesunder Lehre.

Sie verbringen viel Zeit damit, sich mit disziplinarischen Fällen, unzufriedenen Menschen oder solchen mit tiefgreifenden Problemen zu beschäftigen. Leiterschaftsentwicklung ist nicht ihre Priorität. Sie nehmen sich selbst als geistliche Leiter wahr, fälschlicherweise, weil sie in diesen Aktivitäten erfolgreich sind. Sie werden selten irgendeine neue Aktivität in der Gemeinde genehmigen, weil diese das Boot ins Wanken bringen könnte. Sie haben keine spezifischen Ziele und ihr Fokus liegt eher darauf, die Mitglieder bei Laune zu halten, damit sie die Gemeinde nicht verlassen.

Wenn diesen Menschen die primäre Leitung in der Gemeinde erlaubt wird, dann ist Gemeindegewachstum höchst unwahrscheinlich.

HAUSAUFGABEN

Kapitel 4-6 in Sanders, plus Fragen am Ende dieser Kapitel.

Gruppenübung

Prinzipielle Aktivitäten christlicher Führungskräfte

Lassen Sie jede Gruppe die Frage und den Vers lesen. Die Gruppe soll sich auf eine kurze Antwort einigen.

1. Vergleichen Sie 2Kor. 1,24 mit 2Kor. 13,10. Erklären Sie, was ein Widerspruch in der Haltung des Paulus bezüglich des Gebrauchs seiner Autorität zu sein scheint.

2. In 1Kor.2:1-4 erklärt Paulus seinen Stil des Predigens und Lehrens. Wie unterscheidet sich der Stil des Paulus von dem der Welt?

3. In 2Kor:4-5 drückt Paulus etwas aus, das ihn für den Dienst empfiehlt. Was ist es?

Studenten-Notizen

Prinzipielle Aktivitäten des christlichen Leiters

Rückblick: Die drei Grundprinzipien der christlichen Leiterschaft in Mt. 20,20-28:

- A.
- B.
- C.

Der große Mythos über christliche Führung.

1Kor 15:9-10; Gal 1:12-16; 2Tim.2:2

Prinzipielle Aktivitäten des christlichen Leiters:

Seine Funktion

Seine Strategie

Sein Hauptprodukt

Prüfung vor der Klasse: Grundlegende Aktivitäten christlicher Führungspersönlichkeiten

Multiple Choice: Jede Frage hat nur eine richtige Antwort. Setzen Sie ein **X** in das Feld neben der richtigen Antwort.

1. Gott wählt einige für die Leitung aus und andere nicht, weil:
 - a. _____ einige sind weiser oder spiritueller.
 - b. _____ einige sind eloquenter.
 - c. _____ Führung ist ein Geschenk der Gnade Gottes.

2. Die Hauptfunktion eines Leiters nach Apostelgeschichte 20:28 ist:
 - a. _____ Menschen zu Christus führen.
 - b. _____ das Volk Gottes zu hüten.
 - c. _____ gut predigen.

3. Nach 2. Tim. 2:2 soll der christliche Leiter vor allem produzieren:
 - a. _____ effektive Programme für die Gemeinde.
 - b. _____ Predigten, die dem Anlass angemessen sind.
 - c. _____ andere Führungskräfte.

4. Eine gute Strategie für den christlichen Leiter ist es, :
 - a. _____ seine Bemühungen weitgehend auf die schwächsten Menschen konzentrieren, damit die Gemeinde als Ganzes stärker wird.
 - b. _____ seine Bemühungen weitgehend auf die Stärksten konzentrieren, damit sie ihm ihrerseits bei der Arbeit helfen.
 - c. _____ nicht auf eine bestimmte Person konzentrieren.

Antworten

1. C
2. B
3. C
4. B

LEKTION 4: Vision und Planung

WAS IST VISION?

Sie als Lehrer müssen die Begriffe definieren, ohne zu predigen. Die Teilnehmer werden das Interesse verlieren, wenn Sie nicht sofort zu den praktischen Aspekten der Planung übergehen. Definieren Sie die Vision mit einigen guten Beispielen und gehen Sie zu den praktischen Aspekten der Planung über.

Vision ist ein erreichbarer Traum

Sie umfasst zwei Aspekte:

- Ein Traum. Dies bedeutet ein Ziel von großem Wert, das schwer zu erreichen ist und eine langfristige Investition von Zeit und Ressourcen erfordert.
- Ein praktikabler Plan mit Zwischenzielen.

Beispiele

Die lateinamerikanische Revolution unter Simon Bolivar war das Ergebnis einer Vision. Bolivar hatte einen Traum von der Befreiung eines ganzen Kontinents. Es war kostspielig und erforderte eine lebenslange Investition von Ressourcen, doch das Ergebnis war es wert.

Die protestantische Reformation war das Ergebnis der Vision von Männern wie Luther, Calvin und Knox. Sie dauerte lange und kostete viele Menschenleben. Die Religionsfreiheit, die wir heute genießen, ist das Ergebnis dieser Vision.

Eine Vision muss nicht so ehrgeizig sein wie diese Beispiele. Jede erfolgreiche Gemeinde oder christliche Organisation wurde von einer Person gegründet, die die Vision hatte, es geschehen zu lassen.

Eine Person ohne Vision ist keine Führungskraft

Er ist im besten Fall ein guter Arbeiter. Doch eine Vision zu haben, macht ihn noch nicht zur Führungskraft. Er braucht zwei weitere Elemente: Einen tragfähigen Plan und den persönlichen Antrieb, ihn umzusetzen.

Eine Vision ohne Plan ist visionär.

Wenn ein Mensch nur eine Vision ohne Plan hat, ist er nur ein Visionär und wird wenig erreichen.

Beredsamkeit allein ist keine Vision. Es gibt intelligente und wortgewandte Menschen, die in zweideutigen Begriffen darüber sprechen, was getan werden muss. Sie scheinen geschickter darin zu sein, die Unzulänglichkeiten anderer zu analysieren, als einen praktikablen Plan zu erstellen. Sie mögen kenntnisreich und selbstbewusst erscheinen, aber ihre Strategie zu entschlüsseln ist wie Rauch zu fangen. Man begreift nie ganz, was genau ihr Plan ist. Politiker sind oft so. Solche Christen sind bestenfalls Visionäre und überhaupt keine Führer. Sie sind zu ignorieren.

WARUM EINE VISION MIT PLAN?

- Es hält Sie auf Kurs.
- Es hilft Ihnen, Prioritäten zu setzen.
- Es zieht das Engagement und die Beteiligung anderer Menschen an.

Ein Anführer zieht Anhänger an. Aber niemand wird Ihnen folgen, wenn unklar ist, wohin Sie gehen. Ihre Vision, Ihr Plan und Ihre Leidenschaft werden die Menschen hinter Ihnen herziehen wie das Kielwasser eines Schiffes das Wasser hinter sich herzieht.

MERKMALE EINER GUTEN VISION UND EINES GUTEN PLANS

Einfachheit

Wenn Sie die Grundidee der Vision nicht in ein paar Sekunden erklären können, ist sie zu komplex. Die Menschen werden Sie nicht verstehen und unterstützen. Ihre Werbeliteratur sollte die Vision in der ersten oder zweiten Zeile projizieren.

Slogans helfen. Versuchen Sie, sich einen einfachen auszudenken, der den Leuten hilft, die Idee zu begreifen.

Schwierig, aber nicht unmöglich

Wenn es einfach wäre, hätte es schon jemand getan. Entweder glaubt niemand, dass es möglich ist, oder niemand hat den Eifer, es zu vollbringen.

Um eine Vision zu verwirklichen, braucht es eine Person, die zwischen *unmöglich* und *schwierig* unterscheiden kann. Die Fähigkeit, das zu nehmen, was andere als unmöglich ansehen, und daraus einen Plan zu entwickeln, ist der Unterschied zwischen einem christlichen Arbeiter und einem christlichen Leiter.

WIE MAN EINEN PLAN ERFINDET

Holen Sie sich die Fakten.

- Lernen Sie so viel wie möglich darüber, was zur Umsetzung Ihrer Vision erforderlich ist.
- Finden Sie heraus, wer sonst noch etwas Ähnliches versucht. Stellen Sie fest, was sie tun, das sich von dem unterscheidet, was Sie gerne tun würden.
- Wenn es sich bei Ihrer Vision um etwas handelt, das bereits anderswo verwirklicht wurde, lernen Sie so viel wie möglich darüber.
- Finden Sie heraus, welche Bemühungen gescheitert sind und warum, um Fehler nicht zu wiederholen.

Liste der benötigten Ressourcen

Hier kommt das Wort «*unmöglich*» ins Spiel. Gäbe es bereits die Ressourcen, um die Vision zu erfüllen, hätte sie jemand initiiert. Hier kommen Zivilcourage und ein Gefühl der Berufung ins Spiel. Nachdem Sie die benötigten Ressourcen aufgelistet haben, müssen Sie anfangen zu recherchieren, wie man sie bekommen kann. Wenn die Vision und der Plan von Gott sind, werden Sie genau hier sehen, wie Gott beginnt, Wunder zu wirken und Türen für Sie zu öffnen.

Beispiel: Angenommen, Sie haben die Vision, ein christliches College in einer Großstadt zu gründen. Zuerst würden Sie alles recherchieren, was Sie über christliche Colleges finden können, wie sie organisiert, finanziert und geleitet werden. Dann würden Sie die Ressourcen auflisten, die Sie benötigen: Finanzmittel, Grundstücke und Professoren.

Hinweis: Gott liefert selten alle Ressourcen auf einmal. Er lässt uns normalerweise klein anfangen und von dort aus aufbauen. *Wem sehr wenig anvertraut werden kann, dem kann auch viel anvertraut werden*, Lukas 16:10.

MERKMALE EINER GÖTTLICHEN VISION

Sie muss das Reich Gottes fördern, nicht das eigene Selbstwertgefühl

Wie bringt Ihre Vision das Reich Gottes voran und bringt heilige Menschen hervor? Gottes Ziel für sein Reich ist es, ein heiliges Volk zu schaffen. Was vollbracht wird, muss zu diesem Ziel passen, oder die Idee kam nicht von

ihm. Einige haben ihre eigenen Reiche als Monumente für sich selbst im Namen des Reiches Gottes gebaut.

Sie muss auf einem persönlichen Ruf von Gott beruhen

Nur weil es eine gute Idee ist, bedeutet es nicht unbedingt, dass es Gottes Ruf ist, es zu tun. David hatte eine großartige Idee für den Bau eines Tempels zur Ehre Gottes. Der Prophet Nathan teilte ihm mit, dass Gott mit der Idee zufrieden war, aber es war Salomo, der es tatsächlich tun sollte.

Sie werden wissen, dass die Vision von Gott ist, wenn Sie sie nicht loswerden können. Sie haften an Ihrer Seele wie Farbe an einer Wand.

Sie muss von den Teilnehmern reproduzierbar sein

Dies ist ein grundlegendes Prinzip des Dienstes. Als die Apostel Gemeinden gründeten, trainierten sie Schlüsselmänner, um das Gleiche zu tun.

Es muss einen Plan enthalten, um selbsttragend zu werden

Teil des Plans muss es sein, den Dienst selbsttragend zu machen. Sonst haben Sie eine Abhängigkeit geschaffen. Das behindert die christliche Reife. Machen Sie sich selbst entbehrlich. Wenn Ihre Vision Ihre fortwährende Existenz erfordert, um sie zum Laufen zu bringen, dann bauen Sie eher Ihr eigenes Denkmal als Gottes Reich.

Pläne für die Beschaffung von Ressourcen erstellen

Jeder erfolgreiche christliche Leiter kann erzählen, wie er mit so gut wie nichts angefangen hat und wie Gott ihn Stück für Stück versorgt hat. Der Herr wird Ihnen selten alles auf einmal in die Hand geben. Er fängt immer klein an. Betrachten Sie jede kleine Ressource als Gottes Anzahlung auf die Vision.

Studenten-Notizen

Vision und Planung

Was ist Vision?

Warum eine Vision mit Plan?

Merkmale einer guten Vision und eines guten Plans

Wie man einen Plan erfindet

Merkmale einer göttlichen Vision

LEKTION 5: Zielsetzung

Wiederholen Sie kurz die wichtigsten Punkte der vorherigen Lektion. Verwenden Sie diese Lektion, um dem Kursteilnehmer zu helfen, Zwischenziele in Richtung der Vision festzulegen.

ZIELSETZUNG

Sobald ein Leiter festgestellt hat, was er glaubt, dass es Gottes Wille ist, muss er es für die beteiligten Menschen klar *definieren*.⁴ Sie müssen auch dafür sorgen, dass jeder mit der erklärten Vision auf dem richtigen Weg ist. Das ist nicht einfach.

Zielvorgabe

Schreiben Sie in einem kurzen Absatz, was das Ziel ist. Es muss einfach sein, ohne viel Schnörkel.

Mittel zum Zweck

Fügen Sie spezifische Schritte hinzu, um anzugeben, wie Sie das Ziel erreichen wollen.

Kontrollpunkte

Beantworten Sie die Frage: «Wir wissen, dass wir unser Ziel erreichen, wenn...»

Besprechen Sie das Ziel regelmäßig mit Ihren Untergeordneten und bitten Sie sie um ihre Meinung, wie das Ziel zu erreichen ist. Dies ist ein guter Weg, um ihnen zu helfen, *sich* das Ziel zu *eigen zu machen*. Eine gute Idee ist es, feste Termine festzulegen, um den *Fortschritt Ihres Ziels* zu überprüfen. Wenn Sie z.B. ein Ziel für dieses Jahr haben, dann legen Sie alle zwei Monate Termine fest, um den Fortschritt zu überprüfen. In einem kirchlichen Rahmen könnte dies in einem Treffen geschehen.

Probleme, die mit klaren Zielen verbunden sind: Es wird immer Andersdenkende geben, egal was Sie tun. Angenommen, Ihr Ziel ist es, fünf Ehepaare jüngerer Alters für den Herrn zu gewinnen. Dann kommt eines Sonntags jemand in der Gemeinde auf Sie zu und sagt: «Eine Gruppe von uns würde gerne einen Dienst an den älteren Menschen im Pflegeheim beginnen.»

Wie reagieren Sie? Sie sagen: «Das ist ein lobenswertes Ziel, aber wie passt es zu unserer Vision in diesem Jahr, fünf junge Paare in die Gemeinde

aufzunehmen? Zeigen Sie mir, wie die Idee mit der Vision der Gemeinde zusammenpasst, und wir können sie genehmigen. Ansonsten, nein.»

Kurz gesagt, Sie helfen Ihren Mitgliedern, konzentriert zu bleiben, ohne sich ablenken zu lassen. Wahrscheinlich werden Sie dafür Kritik erhalten, wie z. B.: «Der Pastor hat wenig Mitgefühl für ältere Menschen.»

In der Gemeinde tauchen immer wieder Probleme auf, die vom Ziel ablenken können. Achten Sie auf diese. Diese werden dazu neigen, Ihre Zeit zu rauben. Bei der Invasion am D-Day im Zweiten Weltkrieg ging alles schief, was schief gehen konnte. Es gab mehr Todesopfer als erwartet. Die Generäle gaben den Befehl, trotzdem weiter vorzurücken, und die Alliierten gewannen, trotz Fehlern und Verlusten.

HAUSAUFGABEN

Sanders, Kapitel 8-10. Beantworten Sie die zu den Kapiteln gehörenden Fragen.

Gruppenübung

Zielsetzung

Teilen Sie die Schüler in Dreiergruppen ein. Ungerade nummerierte Kleingruppen wie diese helfen, Leute zu identifizieren, die dazu neigen, allein sein zu wollen oder nicht gerne mit anderen interagieren. Lassen Sie sie gemeinsam einen kurzen Absatz über ein Ziel schreiben, das in der Gemeinde erreicht werden soll, mit mindestens zwei *Mitteln*, um dieses Ziel zu erreichen. Erklären Sie, dass dies nur eine Übung ist und dass Sie nicht verlangen, dass sie es in der Realität umsetzen. Das wird ihnen helfen, kreativ zu denken und miteinander zu interagieren. Beobachten Sie ihre Interaktion. Lassen Sie jede Gruppe ihre Erklärung unterschreiben und geben Sie sie Ihnen zur Anrechnung.

Studenten-Notizen

Festlegen von Zielen

Bestimmung des Willens Gottes.

Geistiges Unterscheidungsvermögen versus menschliche Vernunft:
Eine große Gefahr.

Definieren des Ziels.

Das Mittel zum Zweck.

Häufige Check-Points: Überprüfen Sie das Ziel.

Probleme bei der Festlegung von Zielen.

Lektion 6: Kommunikation mit Untergeordneten

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

Ehrliche und klare Kommunikation ist die einzige Form, die die Bibel in der Leitung anerkennt. Keine Schmeicheleien. Lassen Sie die Teilnehmer 1Thess.2:5 lesen und darüber diskutieren, was Schmeichelei ist.

REGELMÄßIGE RÜCKMELDUNG

*Gehen Sie nie davon aus, dass Ihre Untergeordneten automatisch alles verstehen. Dies ist ein Grundsatz beim Unterrichten. Nehmen Sie nichts an. Der zweithäufigste Fehler in der geistlichen Leitung ist der Mangel an angemessener Kommunikation mit den Untergeordneten. Das unmittelbare Ergebnis ist eine Diskrepanz zwischen dem, was der Leiter *denkt, dass* der Untergeordnete tun sollte, und dem, was der Untergeordnete am Ende tatsächlich tut. Häufig bildet sich der Untergeordnete ein, dass er eine hervorragende Arbeit leistet, nur um dann vom Leiter getadelt zu werden. Unweigerlich fühlt sich der Untergeordnete ungerecht behandelt.*

VERTRAUEN IN SIE ZEIGEN

Vermitteln Sie Ihren Untergeordneten Vertrauen, indem Sie ihnen erlauben, die Arbeit ohne akribische Überwachung zu erledigen. Drosseln Sie nicht die Kreativität, indem Sie ihnen den Eindruck vermitteln, dass Sie jeden ihrer Schritte beobachten. Seien Sie nachsichtig mit ihnen, indem Sie ihre Kompetenz voraussetzen, bis das Gegenteil bewiesen ist.

Nichtsdestotrotz müssen Sie das Endprodukt beaufsichtigen. Sagen Sie ihnen im Voraus, dass Sie von Zeit zu Zeit *nachschauen* werden, ob sie etwas brauchen. Suchen Sie nach etwas, das Sie loben können, nicht nach etwas, das Sie kritisieren können.

HÄUFIGE KOMMUNIKATIONSFEHLER

Ein bestimmter Leiter gab seinen Teammitgliedern nie Feedback. Ergebnis: Kein Teammitglied wusste, wann er missbilligt wurde oder nicht. Seine Untergeordneten begannen, ihn komplett zu ignorieren und taten genau das, was ihnen gefiel. Das fehlende Feedback beruhte also auf Gegenseitigkeit. Sie machten sich nicht die Mühe, den Leiter

über alles zu informieren, was vor sich ging. Als es an der Zeit war, dass der Leiter Bewertungen seiner Teamkollegen abgab, musste er dies auf der Grundlage von Gerüchten aus zweiter Hand tun, da er den Kontakt zur Realität verloren hatte. Dies brachte ihm eine Reihe von Zurechtweisungen durch seine Untergeordneten ein.

Ein anderer Leiter verabredet sich nur dann mit seinen Untergeordneten, wenn er unzufrieden ist. Das schafft eine Atmosphäre, in der seine Untergeordneten ihm seine Anwesenheit übel nehmen und ihn meiden. Sie zollen ihm nach außen hin Respekt, aber privat schätzen sie weder seine Person noch seinen Rat.

Ein Leiter neigte dazu, einseitige Entscheidungen zu treffen, ohne die anderen Geistlichen in seinem Team zu konsultieren. Das führte dazu, dass seine Teammitglieder das Gefühl hatten, dass ihre Meinungen und Standpunkte keinen Wert hatten, was zu Beschwerden bei der Missionszentrale führte. Die Mission, die sich einer Form der Hierarchie verschrieben hatte, reagierte, indem sie den Leiter von seiner Position entfernte. Sie taten dies auf die für Hierarchien typische Weise... sie ihm eine Beförderung gaben!

POSITIVE AFFIRMATION: DIE PRAXIS, IHRE UNTERGEORDNETEN ZU LOBEN

Warum loben?

- Menschen werden ermutigt, Ihre Erwartungen zu erfüllen.
- Es schafft eine allgemein positive Atmosphäre und macht Sie zu einer zugänglicheren Person.

Wenn Sie einer Person in der Gemeinde eine Aufgabe geben und sie diese gut macht, nehmen Sie sich eine Minute Zeit und danken Sie ihr. Verwenden Sie keine allgemeinen Begriffe. Seien Sie spezifisch. Beschreiben Sie konkret, was sie gut gemacht hat und warum Sie es gut finden. Zeigen Sie, wie Sie über ihre Arbeit *denken*. Das macht eine Führungskraft ansprechbar. Lassen Sie sie wissen, dass Sie ihre Arbeit schätzen und sie wertschätzen.

Menschen beurteilen die Kompetenz eines Arztes oft mehr nach seinen Umgangsformen am Krankenbett als nach seinen medizinischen Fähigkeiten. Das mag irrational sein, aber es ist eine Realität.

Ebenso werden die Menschen Ihre Leiterschaft mehr danach beurteilen, wie Sie sie persönlich behandeln, als nach der Qualität Ihrer Predigten, der Richtigkeit Ihrer Entscheidungen oder Ihren administrativen Fähigkeiten in der Gemeinde.

Wie man andere lobt, aus **THE ONE MINUTE MANAGER** ⁵

«Sagen Sie den Leuten, dass Sie ihnen sagen werden, wie es ihnen geht.»

«Loben Sie die Leute sofort.»

«Sagen Sie den Leuten, was sie richtig gemacht haben... seien Sie konkret.»

«Sagen Sie den Leuten, wie gut Sie sich fühlen, was sie richtig gemacht haben, und wie es der Organisation und den anderen Menschen, die dort arbeiten, hilft.»

«Halten Sie einen Moment inne, um sie spüren zu lassen, wie gut Sie sich fühlen.»

«Ermutigen Sie sie, mehr vom Gleichen zu tun.»

«Schütteln Sie die Hände oder berühren Sie Menschen auf eine Art und Weise, die deutlich macht, dass Sie ihren Erfolg in der Organisation unterstützen.»

«Geben Sie ihnen Bestätigung vor anderen Menschen, ob sie nun anwesend sind oder nicht. Es wird zu ihnen zurückkommen, und obwohl sie vielleicht nichts sagen, werden sie Sie wirklich zu schätzen wissen. Sprechen Sie gut von ihnen vor anderen."»

Sicherlich kann dies auch im kirchlichen Kontext angewendet werden. Jeder braucht Ermutigung, auch die, denen es nicht gut geht.

Paulus beginnt seinen Brief an die Korinther mit einem berechtigten Lob für die Dinge, die er an ihnen gut fand. 1Kor.1:4-10.

HAUSAUFGABEN

Loben Sie fünf Personen auf die oben angegebene Weise.

Negative Affirmation: Kleine Korrekturen

Vorschläge aus **THE ONE MINUTE MANAGER**⁶ mit einigen persönlichen Ausarbeitungen.

- Korrigieren Sie sofort. Lassen Sie nicht zu, dass sich eine Reihe von Vorfällen ansammelt und dann explodiert. Tadeln Sie Menschen nicht für Dinge, die sie vor Wochen oder Monaten getan haben.
- Sagen Sie den Leuten, was sie falsch gemacht haben. Seien Sie konkret.
- Sagen Sie ihnen, wie Sie *sich fühlen*, was sie falsch gemacht haben.
- Halten Sie für ein paar Sekunden unangenehme Stille. Dadurch können sie *fühlen*, wie Sie sich fühlen.
- Nehmen Sie sie in die Pflicht. Schließen Sie gegebenenfalls einen mündlichen Vertrag mit ihnen ab, z. B.: «Willst du zustimmen, dass ich dir dabei helfen kann?» Von Rechts wegen sollte dies als geistiger Führer vorausgesetzt werden, aber in der Tat kann es psychologisch helfen, es zu artikulieren.
- Geben Sie ihnen die Hand oder berühren Sie sie auf eine Weise, die sie wissen lässt, dass Sie ehrlich auf ihrer Seite sind. Lassen Sie nicht zu, dass sie Sie als Feind wahrnehmen. Sie sind nicht darauf aus, sie *zu kriegen*. Ihr Problem ist etwas, an dem Sie und sie gemeinsam arbeiten werden.
- Lassen Sie sie hören, dass Sie sie sehr schätzen. Erinnern Sie sie daran, dass Sie sie als Menschen schätzen, sich aber Sorgen um ihr Leistungsniveau in dieser Situation machen.
- Wenn der Verweis vorbei ist, ist er vorbei. Schimpfen Sie nicht darüber. Behandeln Sie es als eine Anomalie, bis es wiederholt wird. Beachten Sie Paulus' Ermahnung, ihrer Berufung *würdig zu sein*.⁷ Das impliziert, dass ihr fehlerhaftes Verhalten unter ihrer Würde ist.

Beachten Sie die Art und Weise, wie Paulus den Missbrauch des Abendmahls korrigiert, als Beispiel für eine Korrektur. 1Kor.11:2 - Er

beginnt damit, dass er sie für eine gute Sache lobt und darauf eingeht. Später sagt er: *«Soll ich euch dafür loben? Gewiss nicht!»* und spezifiziert genau, was sie falsch gemacht haben, indem er Beispiele nennt. Dann folgt er mit Anweisungen, wie sie es richtig machen sollen.

NEGATIVE BEJAHUNG: ANGELEGENHEITEN VON ERNSTERER MORALISCHER NATUR

Ernsthafte moralische Probleme wie Ungehorsam, Klatsch, Betrug, Lügen, Faulheit oder sexuelle Sünde. Diese reagieren im Allgemeinen auf nichts anderes als auf scharfe Zurechtweisung. Der Apostel Paulus weist auf zwei solche Beispiele hin:

- Zänkische Menschen: Tit.3:10- Haben Sie keine Geduld mit ihnen. Nicht mehr als zwei Zurechtweisungen. Dann entferne ihn.
- Ketzer: Röm.16:17-18

ÜBER REUE

Woran Sie erkennen, dass eine Person, einschließlich Ihnen selbst, nicht wirklich reumütig ist.

Schuldverschiebung auf...

- Die andere Person. *«Er hat dies und jenes getan und so habe ich reagiert.»* Oder: *«Ich bereue, aber der Grund, warum ich gesündigt habe, ist, dass du mich provoziert hast.»*
- Die Umstände. Die einzige Provokation, die Gott anerkennt, ist unser eigenes sündiges Herz.
- Eine andere Tendenz ist, indirekt Gott die Schuld zu geben. *«Ich bin nur ein Mensch. Gott hat mich gemacht und wenn ich sündige, bin ich nicht verantwortlich.»*

Die Sünde bei einem anderen Namen nennen:

- Falsche Entscheidung. *«Der Fehler ist wirklich ein Mangel an Verständnis meinerseits und nicht ein sündiges Herz.»*

- Unreife. «Der Fehler ist ein Mangel an Wachstum, nicht mein sündiges Herz.» Dies gibt tatsächlich der *Zeit* die Schuld an der Sünde und nicht sich selbst.
- Unglück. «Ich bin hineingefallen.» Diese Ausrede behauptet, die Sünde sei wie ein Loch im Boden, das er nicht gesehen hat. Da er es nicht dort hineingelegt hat, ist er nicht dafür verantwortlich, dass er hineinfiel. Er wurde von dem Loch angezogen, weil dort etwas ist, das sein sündiges Herz mag.
- Eine Prüfung. Die Bibel nennt sündhaftes Verhalten niemals eine Prüfung.

Selbstmitleid

Sich wie ein bloßes Opfer der Sünde zu verhalten und nicht wie ein Sünder.

- Trivialisierung
 - «Die Sünde, die ich begangen habe, ist eine isolierte Tat und nicht typisch für das, was in meinem Herzen ist.»
 - Behaupten, dass die Folgen harmlos sind und die Sünde deshalb nicht wichtig ist. «Meine Sünde des Klatsches ist kein Mord ... daher ist sie unbedeutend.» Alle Sünden sind schwerwiegend, obwohl nicht alle Handlungen gleich sündhaft sind.
- Verallgemeinertes Bekenntnis. Das Bitten um Vergebung in vagen Begriffen für ein Fehlverhalten oder eine Sünde in einem weiten Sinne wie «Es tut mir leid, dass ich dich beleidigt habe.» anstatt «Es tut mir leid, dass ich die Sünde _____ gegen dich begangen habe.»

Was tun, wenn sich ein Christ in vagen Worten dafür entschuldigt, dass er Sie beleidigt hat. Zwei Fragen, die beiden Parteien helfen, die Notwendigkeit der Umkehr zu erkennen.

- «Welche Sünde hast du genau begangen, die dich veranlasst hat, mich um Vergebung zu bitten?»
- «Welche Sünde habe ich denn genau begangen, die dich dazu provoziert hat?»

Bücher, die ich zu diesem Thema empfehle:

Thomas Watson. **DIE LEHRE VON DER REUE**

Dan Allende. **INTIME VERBÜNDETE**

HAUSAUFGABEN

Sanders Kap.11-14

Gruppenübung

Positive Affirmation üben

Teilen Sie die Schüler in Paare ein. Jeder Schüler übt diese Übungen mit seinem Partner und tauscht dabei die Rollen. Verwenden Sie die vier Schritte unten. Die Schüler sollten die Leistung des jeweils anderen kritisieren.

1. Erklären Sie, was die Person gut gemacht hat, und seien Sie dabei spezifisch.
2. Erklären Sie, wie Sie sich dabei fühlen und wie es der Gemeinde oder der Situation hilft.
3. Ermutigen Sie die Person, mit der gleichen guten Arbeit fortzufahren.
4. Schütteln Sie die Hand oder berühren Sie die Person, um Aufrichtigkeit zu vermitteln, sofern dies kulturell angemessen ist.

Übung 1: Freddy und die Stühle.

Ein neuer Gläubiger in der Gemeinde, Freddy, hat darum gebeten, dem Herrn auf eine konkrete Weise zu dienen. Sie schlagen vor, dass Freddy am nächsten Sonntag die Stühle für den Gottesdienst aufstellen könnte. Als Sie an diesem Sonntag in der Gemeinde ankommen, stellen Sie fest, dass Freddy eine ausgezeichnete Arbeit geleistet hat. Gratulieren Sie Freddy und wenden Sie dabei die in der Lektion gelehrt Schritte an.

Praxis Zwei: Der ältere Kandidat und seine erste Predigt.

Einer Ihrer älteren Kandidaten hat einen Kurs in Homiletik-Predigten belegt. Es scheint, dass er ein Talent dafür hat, obwohl er aufgrund mangelnder Übung keine herausragende Leistung erbringt. Am nächsten Sonntag hält er eine Predigt, mehr oder weniger gut. Ermutigen Sie ihn, indem Sie die in der Lektion gelehrt Schritte anwenden.

Studenten-Notizen

Kommunikation mit Untergeordneten

Allgemeine Grundsätze

- A. Ehrliche und klare Kommunikation.
- B. Konstante positive Rückkopplung
- C. Vermitteln Sie Ihr Vertrauen in Ihre Untergeordneten.
- D. Positive Aufsicht

Positive Affirmation: Üben Sie, Ihre Untergeordneten zu loben.

- A.
- B.
- C.

Die Auswirkungen von positiver Affirmation.

Wie man einen Untergeordneten lobt

Negative Bejahung: Kleine Korrekturen

Erläutern Sie drei der wichtigsten Punkte, die bei der Korrektur von Untergeordneten in geringfügigen Angelegenheiten zu beachten sind.

Gruppenübung

Untergeordnete korrigieren

Teilen Sie die Schüler in Paare ein. Jeder Schüler übt diese Übungen mit dem anderen, wobei er abwechselnd die Rollen wechselt. Die Schüler sollten die Leistung des anderen kritisieren. Verwenden Sie die folgenden Schritte:

- Erklären Sie, was die Person falsch gemacht hat. Seien Sie konkret.
- Erklären Sie, wie Sie sich dabei gefühlt haben. Sagen Sie ihnen, wie dieses Verhalten der Gemeinde schaden kann.
- Erklären Sie, wie Sie ihm helfen möchten, in diesem Bereich seines Lebens Fortschritte zu machen.
- Schließen Sie einen mündlichen Vertrag. Sie beide werden gemeinsam an dem Problem arbeiten.
- Erwähnen Sie, dass Sie ihn als Person schätzen und dass sein Verhalten der Art von Person, die er ist, nicht würdig ist.
- Geben Sie ihm die Hand oder eine kulturell relevante körperliche Bestätigung.
- Wichtig: Wenn die Korrektur beendet ist, wiederholen Sie sie nicht.

Übung 1: Henry und die Notlüge

Sie haben bemerkt, dass Bruder Henry, eines der Gemeindemitglieder, die *Notlüge* praktiziert. Sie warten auf eine Gelegenheit, ihn zu korrigieren. An einem Sonntag kommt er nicht in die Kirche. Am folgenden Sonntag erwähnen Sie, dass Sie ihn in der Kirche vermissen. Er erzählt Ihnen, dass er in eine andere Stadt gereist ist, um seine kranke Großmutter zu besuchen. Aber durch andere Mittel wussten Sie im Voraus, dass er zu einem Ballspiel gegangen war. Korrigieren Sie Henry, indem Sie die in der Lektion gelehrt Schritte anwenden.

Übung zwei: Mrs. Jones und die Sünde des Klatsches

Eine gewisse Dame in der Gemeinde, Mrs. Jones, ist eine Neubekehrte. Ihre Lieblingsbeschäftigung scheint Klatsch und Tratsch zu sein. Es ist zur Gewohnheit geworden und hat bereits Probleme in der Gemeinde verursacht. Korrigieren Sie Mrs. Jones mit Hilfe der Schritte in dieser Lektion.

Prüfung vor der Klasse: Kleine Korrekturen

Richtig oder Falsch

1. _____ Es ist wichtig, der Person die Art ihres Vergehens mehrmals zu wiederholen, damit sie sich die Korrektur merkt.
2. _____ Berühren Sie die Person, die Sie korrigieren, niemals, weder vorher noch nachher, um eine gewisse psychologische Distanz zu wahren.
3. _____ Wir sollten es so lange wie möglich hinauszögern, jemanden zu korrigieren, um mehr Beispiele und Beweise für seine Fehler zu sammeln und um zu verstehen, warum Sie ihn korrigieren.

Laut Sanders:

4. _____ Ein Gebetsleben ist für den Leiter wichtig, aber nicht unbedingt notwendig.
5. _____ Ein Leiter sollte nichts anderes als die Bibel lesen.
6. _____ Es ist wichtig, dass der Leiter ein Buch nur einmal liest, um seine Zeit nicht mit einem Thema zu verschwenden.

Lektion 7: Moralische Fragen auf mittlerer Ebene

Wiederholen Sie die grundlegenden Punkte, wie Sie korrigieren können. Verwenden Sie die gleiche Art von Übungen wie in der vorherigen Stunde. Der Lehrer kann die Rolle der zu korrigierenden Person spielen und jedem Schüler die Möglichkeit geben, zu üben. Die Schüler können dann eine Analyse jedes Beispiels geben. Der größte Teil der Unterrichtszeit kann mit dieser Übung verbracht werden. Diese Fähigkeit ist wichtig genug, um den Einsatz der Zeit zu rechtfertigen.

KORREKTUREN, DIE ERNSTERE MORALISCHE FRAGEN BETREFFEN

Personen mit schweren moralischen Mängeln: Rebellen, gewohnheitsmäßige Schwätzer, gewohnheitsmäßige Lügner, Faulpelze, geistiger Hochmut. Diese reagieren im Allgemeinen nicht, außer auf starke Vorwürfe. Tit.1:12-13. Starke Zurechtweisungen müssen jedoch weder mit lauter Stimme noch mit einer autoritären Haltung erfolgen. Die erste Sitzung kann im Sinne einer Seelsorge sein, die zweite mit strenger Zurechtweisung.

Klatsch und Tratsch

Diese Sünde ist besonders gefährlich für die Einheit der Gemeinde. Leiter müssen besonders wachsam gegenüber dem potenziellen Schaden sein. Sie dürfen nicht zögern, sofortige Korrektur anzuwenden.

Geistiger Stolz

Diese Sünde erzeugt in der Regel Rebellion und einen Geist der Spaltung, wenn nicht schnell damit umgegangen wird. Der Teufel weiß, wie er diese Sünde ausnutzen kann. Sie öffnet die Person auch für geistliche Täuschung. Der Weg, mit dieser Sünde umzugehen, besteht darin, der Person zu sagen, dass sie einen geistlichen Stolz manifestiert, der weit über ihre Wachstumsebene hinausgeht. Man kann versuchen, die Person dazu zu bringen, die Heiligkeit Gottes und seine Gebote zu studieren, aber es ist unwahrscheinlich, dass die Person das tun wird. Geistlicher Stolz wird von falscher Demut begleitet. Wie andere Formen der Rebellion ist sie schwer zu behandeln.

Spalterische Menschen

Diejenigen, die Spaltungen verursachen, wie z. B. Ketzer und Rebellen, werden in der nächsten Lektion behandelt.

ABLAUF DER BERATUNG: DIE DREI HÄMMER

Diese «Hämmer» stellen immer stärkere Zurechtweisungen dar.

- Gummihammer= Fest, aber mit etwas Sanftheit.
- Holzhammer= Strenge Zurechtweisung.
- Stahlhammer= Stern, mit angewandten Disziplinierungsmaßnahmen.

Klären Sie mit der Person, dass Sie die moralische Verpflichtung haben, sich mit der Angelegenheit zu befassen. Sie brauchen keine Erlaubnis, weil dies Ihrem Leitungsamt inhärent ist.

Schließen Sie einen mündlichen Vertrag mit der Person, um sie Ihnen gegenüber für ihre Fortschritte rechenschaftspflichtig zu machen. Dies kann eine Reihe von Beratungssitzungen, einen regelmäßigen Fortschrittsbericht oder ein Versprechen, Sie über Rückfälle des Problems zu informieren, beinhalten.

Allgemeine Beobachtungen und Vorschläge

Die *geistige Auswirkung* von schwerer Sünde: Es wurde festgestellt, dass Menschen in tiefer Sünde normalerweise nicht in der Lage sind, nüchtern über ihren geistlichen Zustand nachzudenken. Sünde pervertiert die geistige Fähigkeit, über moralische Fragen nachzudenken. In der Theologie nennt man das den *noetischen Effekt*, vom griechischen Wort *NOOS, Geist*. Sie als Seelsorger müssen darauf vorbereitet sein, dieser Unfähigkeit in der Person zu begegnen. Das kann frustrierend sein.

Um dem noetischen Effekt entgegenzuwirken

- Seien Sie direkt und klar und wiederholen Sie sich.
- Fordern Sie Feedback von der Person an, um sicherzustellen, dass sie mit Ihnen mitgeht.
- Seien Sie sich der typischen Techniken bewusst, mit denen man sich der Verantwortung entzieht. Siehe die Lektion über Reue.

HAUSAUFGABEN

Lesen Sie Sanders Kap.11-14 und beantworten Sie die Fragen, die zu diesen Lektionen gehören.

Studenten-Notizen

Umgang mit mittelschweren moralischen Problemen

Arten von moralischen Problemen

Umgang mit den Problemen

Die drei Hämmer

Etablierung Ihrer Autorität

Der mündliche Vertrag

Beobachtungen und Techniken

HAUSAUFGABEN

Lesen Sie Sanders Kap.11-14 und beantworten Sie die Fragen zu diesen Lektionen.

Lektion 8: Ernsthafte moralische Probleme

ANZEICHEN FÜR EINEN MANGEL AN REUE

Leid für die Folgen, nicht für das Vergehen

In vielen Fällen, besonders bei Ehebrechern, beschweren sich die Betroffenen, dass sie nicht *mit Liebe* behandelt wurden. Oder innerhalb der presbyterianischen Gemeinde beklagt sich die Person, dass «man sich nicht an das richtige Verfahren gehalten hat».

Sie werden zu anderen Menschen gehen, um sich beraten zu lassen. Sie tun dies, um die Art von Beratung zu bekommen, die sie hören wollen. Dies ist eine Form der Selbstrechtfertigung.

Stellen Sie klar, dass Sie es als eine Form der Rebellion betrachten werden, wenn sie dies tun. Dies wird zu ihrer bereits bestehenden Sünde hinzukommen. Machen Sie deutlich, dass Gott sie unter die Jurisdiktion der Gemeinde gestellt hat und dass sie sich der Gemeinde unterordnen werden. Andernfalls können sie wegen Ungehorsams gemäßregelt werden.

Versuchen Sie, der Person zu verstehen zu geben, dass sie aufgrund der lähmenden Wirkung der Sünde nicht in der Lage ist, ihren eigenen geistlichen Zustand zu beurteilen. Aus diesem Grund werden die Schritte zur Wiederherstellung von der Gemeindeleitung entschieden, nicht von ihm selbst. Die geistige Wirkung der Sünde täuscht eine Person in dem Glauben, dass sie in der Lage ist, sich selbst zu behandeln.

Ratschläge von Mitgliedern einholen

Wenn die Person versucht, ein anderes Mitglied der Gemeinde um Rat zu bitten, muss sie verstehen, dass es die Leitung der Gemeinde ist, nicht die Mitglieder, die für die Seelsorge zuständig sind. In manchen Fällen kann es notwendig sein, mit Familienmitgliedern oder Freunden zu sprechen, die Mitglieder der Gemeinde sind, um diesen Punkt zu klären. Es sind Fälle vorgekommen, in denen Mitglieder oder Familienangehörige dem Rat der Gemeindeleitung widersprochen und damit weitere Verwirrung gestiftet haben.

Es gibt eine Technik, die manchmal funktioniert, um eine Person davon abzuhalten, außerhalb der Kirche Rat zu suchen. Warnen Sie ihn, dass ein

Brief an jeden Seelsorger geschickt werden kann, in dem erklärt wird, dass nach den Vorschriften der Kirche das Aufsuchen von Seelsorge außerhalb der kirchlichen Autorität ein Akt der Unkeuschheit seitens des Seelsorgers ist und somit seine Wiederherstellung behindert.

VORSCHLÄGE

In der Satzung der Gemeinde sollte es Klauseln geben, die erklären, dass, wenn ein Mitglied der Gemeinde, das unter Disziplinierung steht oder gegen das wegen möglicher Disziplinierung ermittelt wird, die Gemeinde verlässt, um sich einer anderen Gemeinde anzuschließen, dann ein Brief an die Leitung dieser Gemeinde geschickt wird, in dem erklärt wird, dass es die Gemeinde verlassen hat, um der Disziplinierung zu entgehen.

In der Satzung sollte es eine Klausel geben, die es Mitgliedern verbietet, außerhalb der Gemeindeführung Rat zu suchen, wenn sie unter Disziplinierung stehen, wegen Disziplinierung untersucht werden oder wegen eines ernststen moralischen Problems, das zu Disziplinierung führen könnte, um Rat bitten.

Eine typische Taktik des Teufels ist der Versuch, den Leitern das Gefühl zu geben, dass sie inkompetent sind. In fast jedem Disziplinarfall, den dieser Autor beobachtet hat, kommt diese Art des Angriffs aus der einen oder anderen Quelle. Familienmitglieder werden manchmal zur Verteidigung eines Mitglieds kommen, das diszipliniert wird. Die Leiter können erklären, so viel sie wollen, dass es kontraproduktiv ist, die Person zu verteidigen, weil die Leiter nicht der Feind sind. Die Leiter *sollten* das tun, obwohl die Erfahrung zeigt, dass es selten etwas nützt.

DAS DILEMMA DER FÜHRUNGSKRAFT IN DISZIPLINARFÄLLEN

Seelsorge-Situationen enthalten Elemente, die die Leiterschaft nicht außerhalb der Grenzen der Seelsorge-Sitzung mitteilen kann. Wenn es an der Zeit ist, Einschränkungen oder Disziplin anzuwenden, wird die Nachricht schnell an die Gemeindeglieder herauskommen, aber ohne alle Fakten. Das Ergebnis ist unvermeidlich. Einige in der Gemeinde werden mit der angewandten Disziplin nicht einverstanden sein, weil sie nicht alle Fakten haben, obwohl sie vielleicht denken, dass sie sie haben. Das lässt die Leiter in den Augen einiger Leute wie Schuldige aussehen. In einer großen Gemeinde ist es selten, dass man eine Disziplinierung anwendet, ohne ein Mitglied zu verlieren, selbst wenn die beleidigende Partei bleibt. Was ist dagegen zu tun?

Die schlechte Nachricht: Es gibt nichts, was Sie dagegen tun können. Sie können versuchen zu erklären, dass es Aspekte des Problems gibt, die die Leitung nicht teilen kann. Einige abweichende Mitglieder werden den gesunden Menschenverstand haben, einfach Ihrem Urteil zu vertrauen. Andere werden es nicht tun. Das ist ein Teil des Kreuzes, das die Leitung tragen muss.

Die gute Nachricht: In jeder Situation in der Erfahrung dieses Autors, in der die Leiterschaft an göttlicher Zucht festgehalten hat und dadurch Verluste erlitten hat, segnet Gott die Gemeinde über alle Verluste hinaus. Für jedes Mitglied, das beleidigt von den Leitern weggeht, weil sie göttliche Disziplin und Ratschläge angewandt haben, schickt Gott andere, weil er weiß, dass er seine Schafe in gute Hände geben kann.

HAUSAUFGABEN

Lesen Sie Sanders Kap.15-18 und beantworten Sie die Fragen, die zu diesen Lektionen gehören.

Schüler-Notizen

Umgang mit ernststen moralischen Problemen

Dinge, die die Leiter denjenigen, die wegen ernster moralischer Probleme in Behandlung sind, nicht erlauben sollten zu tun oder zu sagen.

«Sie haben mich nicht mit Liebe behandelt.» oder «Sie haben sich nicht an die richtige Vorgehensweise gehalten.»

Lassen Sie sich anderweitig beraten.

Hinterfragen Sie Ihre Kompetenz

Hinterfragen Sie, ob die Disziplin angemessen ist.

Allgemeine Vorschläge: Vorkehrungen für Probleme treffen, die sich aus dem Umgang mit disziplinarischen Situationen ergeben können.

HAUSAUFGABEN

Lesen Sie Sanders Kap.15-18 und beantworten Sie die Fragen, die diesen Lektionen entsprechen.

Lektion 9: Problematische Personen

Ich empfehle wärmstens «**ANTAGONISTEN IN DER GEMEINDE**» von Kenneth C. Haugk. Dieses Buch ist ein Muss für die Bibliothek eines jeden Gemeindeleiters. Viele der Ideen in dieser Lektion werden in Haugks Buch erweitert und illustriert. Mehrere der Beobachtungen über problematische Menschen sind davon beeinflusst.

DEFINITION VON PROBLEMATISCHEN PERSONEN

Problematische Menschen sind solche, die, motiviert durch den Wunsch nach Kontrolle, durch ständiges Jammern, Kritik und Widerstand gegen Autorität Spaltung und Verwirrung stiften. ⁸

IHRE GRUNDMOTIVATION

Kontrolle. Hinter den Beschwerden problematischer Menschen steht der Wunsch nach Kontrolle und Macht. Geben Sie ihnen diese niemals. Dies ist das Schlimmste, was Sie jemals tun könnten.

MERKMALE DER PROBLEMATISCHEN TYPEN

Die meisten dieser Merkmale sind typisch, obwohl nicht alle auf eine bestimmte Person zutreffen werden.

- Unglaublich hartnäckig
- Extremes Selbstwertgefühl
- Aggressiv
- Neigung zu Wut
- Starre Haltungen
- Sehr manipulativ und charmant
- Unabhängige Einstellungen
- Oftmals sehr intelligent

ERSTE ANHALTSPUNKTE, WANN EINE PROBLEMATISCHE PERSON ANGREIFEN WILL

- Beginnt, «Bedenken» zu äußern, die in Wirklichkeit Beschwerden über den Zustand der Gemeinde sind, besonders über die Leiterschaft.
- Geht herum und sucht Unterstützung für seine Bedenken.
- Mischt sich in kirchliche Angelegenheiten ein, die ihn nichts angehen.

HÄUFIGE FEHLER IM UMGANG MIT IHNEN

- Mit ihnen genauso geduldig zu sein wie mit anderen, die sich auf einer weniger gefährlichen Ebene irren. Dies ist der schwerwiegendste Fehler im Umgang mit ihnen. Titus 3:10.
- Versuchen, mit ihnen zu argumentieren.
- Versuchen, sie zufriedenzustellen oder zu beschwichtigen.
- Ihnen eine Form von Autorität oder Anerkennung geben.
- Sich viel Zeit nehmen, um sich ihre Beschwerden anzuhören.

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

Warnen Sie ihn nicht mehr als zweimal. Titus 3:10

Dies ist der häufigste Fehler im Umgang mit dieser Art von Menschen. Diese Menschen stellen eine größere Gefahr für die Gemeinde dar als jede andere Art von Problemen. Sie sind in der Lage, eine Gemeinde in kurzer Zeit zu zerreißen. Die Sympathie und Geduld, die ein Leiter gegenüber Mitgliedern mit anderen Arten von Sünde zeigen mag, ist hier unangebracht. Die Gebote des Paulus in Ti. 3,10 sind keine Vorschläge.

Paulus befiehlt, dass eine solche Person *nicht mehr als zwei Verwarnungen* erhalten soll. Dann soll man sie loswerden. Sie können es sich nicht leisten, mit dieser Art von Person Spielchen zu spielen. Mitleidlos. Wir müssen unser Mitgefühl für die Herde als Ganzes in den Vordergrund stellen. Aber stellen Sie zuerst sicher, dass er auch tatsächlich ein spaltender Antagonist ist.

Machen Sie Antagonisten klar, dass sie niemals irgendeine Kontrolle in der Gemeinde haben werden. Wenn ihnen klar wird, dass sie niemals die Kontrolle haben werden, nach der sie sich insgeheim sehnen, werden sie normalerweise von sich aus gehen.

Problematische Menschen werden Ihre Zeit verschwenden. In den Augen des problematischen Menschen sind Sie ein Narr, unfähig zu verstehen, dass er völlig Recht hat. Daher wird er so viel Zeit wie möglich in Anspruch nehmen, um Sie davon zu überzeugen, wie falsch Sie liegen.

Verbieten Sie ihnen, ihre sogenannten *Bedenken* mit anderen in der Gemeinde zu besprechen. Machen Sie ihnen klar, dass Sie es als Ungehorsam ansehen könnten, wenn sie das tun. Wenn sie mit den Entscheidungen der Leiterschaft nicht einverstanden sind, dann wäre es besser, sich eine andere Gemeinde zu suchen. Machen Sie deutlich, dass Sie nicht dulden werden, dass Entscheidungen der Leiterschaft durch seinen

Appell an die Gemeinde in Frage gestellt werden. Wenn sie das versuchen, werden Sie das als einen Akt der Rebellion betrachten, der Disziplin verdient.

Stellen Sie klar, dass sie diszipliniert werden, wenn sie in ihrer spalterischen Haltung verharren.

Erster Schritt: Treffen mit der Problematik

Nehmen Sie ein oder zwei Älteste mit.

Wählen Sie den Ort und die Zeit. Lassen Sie nicht die beleidigende Partei wählen.⁹ Das Treffen sollte kurz sein. Es sollte nicht bei einer Mahlzeit oder in einer familiären Atmosphäre stattfinden. Nennen Sie die Zeit, die Sie dem Betroffenen zur Verfügung stellen können.

Erlauben Sie ihnen, das Gespräch zu beginnen. Sprechen Sie so wenig wie möglich und geben Sie ihnen keine Informationen *irgendeiner* Art. Sie werden wahrscheinlich alles, was Sie sagen, wie harmlos auch immer, aufgreifen und verdrehen, um Sie dumm aussehen zu lassen. Sie werden aus dem Zusammenhang gerissene Aussagen von Ihnen zitieren, um zu zeigen, wie falsch Sie liegen.

Begrenzen Sie die Sitzungen auf 20 Minuten und halten Sie sich daran. Zeigen Sie ihm, dass Sie ein Mann sind, der zu seinem Wort steht.

Machen Sie sich Notizen. Erlauben Sie ihnen nicht, die Notizen zu sehen. Berichten Sie den anderen Führungskräften die Fakten.

Lassen Sie sich durch die Anschuldigungen nicht in die Defensive drängen. Behalten Sie eine professionelle Haltung bei.

Diskutieren Sie nicht mit ihm. Sie werden seine Meinung nicht ändern und ihn nur noch mehr provozieren.

Beenden Sie mit der Warnung, dass die Gemeindeleitung ein Beharren auf seinem Anliegen nicht dulden wird, da es zu Uneinigkeit in der Gemeinde führen kann.

Zweiter Schritt: Ein Treffen mit einer Warnung

Dies sollte von den Gemeindeleitern getan werden.

In diesem Treffen werden die Leiter klare Grenzen für die Aktivitäten der problematischen Person festlegen, mit der Warnung, dass, wenn sie die

Grenzen überschreitet, es notwendig sein wird, sie um der Einheit der Gemeinde willen zu exkommunizieren. Da dies die zweite Warnung ist, machen Sie deutlich, dass es keine weiteren Warnungen geben wird.

Bringen Sie Ihrer Gemeinde bei, wie sie zusammenarbeiten kann, um zu verhindern, dass problematische Personen Ärger verursachen.

Lehren Sie in Ihrem Kurs für neue Mitglieder, dass alle Gemeinden von Zeit zu Zeit interne Probleme haben und dass eines davon die unvermeidliche Unzufriedenheit einiger Menschen in der Gemeinde ist. Weisen Sie auf die Hauptmerkmale einer gewohnheitsmäßig problematischen Person hin und lehren Sie, wie man ihrem Einfluss widerstehen kann.

Hauptmerkmale einer gewohnheitsmäßig problematischen Person

- Gewohnheitsmäßiges Klagen oder Tratschen gegen die Leitung.
- Sich über belanglose Dinge beschweren.
- Sie führen hinter den Kulissen Kampagnen durch, um Unterstützung für ihre kleinlichen Beschwerden zu sammeln.

Studenten-Notizen

Umgang mit problematischen Personen

Definition einer problematischen Person

Motivationen einer problematischen Person

Merkmale der problematischen Persönlichkeit

Erste Anzeichen dafür, dass eine problematische Person einen Angriff vorbereitet

Häufige Fehler im Umgang mit problematischen Personen

Allgemeine Grundsätze

Erster Schritt: Das Gespräch mit der problematischen Person

Zweiter Schritt: Treffen mit und Warnung der problematischen Person

Lehren Sie Ihre Mitarbeiter, im Umgang mit problematischen Personen zu helfen

LESSON 10: Umgang mit Wölfen

Apostelgeschichte 20:28-31

Eine der Schlüsselfunktionen des neutestamentlichen Ältesten ist es, nach denen Ausschau zu halten, die die Herde zerstören könnten. Solche Personen, die eindringen können, um Spaltungen zu provozieren und/oder Schafe zu stehlen, werden als *Wölfe* bezeichnet. Paulus hatte ständig mit Wölfen zu kämpfen und wir tun das auch. Er hatte seine Gesetzgeber. Heute haben wir falsche Christen und Sekten.

ZWEI ARTEN VON WÖLFEN

Äußeres

Denn das weiß ich, dass nach meinem Weggang böse Wölfe unter euch eindringen werden, die die Herde nicht verschonen. Apostelgeschichte 20:29

Paulus sprach von Wölfen als einer Gewissheit. Beachten Sie, dass sie normalerweise warten, bis der Leiter abwesend ist, um einzutreten. Sie erkennen, dass der Leiter wahrscheinlich die Unterscheidungskraft hat, sie zu erkennen. Die Formulierung «eintreten» zeigt, dass sie von außerhalb der Gemeinde kommen. Das sind in der Regel falsche Kulte, und man kann mit ihnen fertig werden, indem man die Leute im Voraus davor warnt, was diese Kulte sind: Zeugen Jehovas, Mormonen, usw. Diese Wölfe sind in der Regel namentlich erkennbar und daher nicht so gefährlich wie die andere Art. Eine einfache Belehrung der Gemeinde darüber, vor welchen Gruppen man sich in Acht nehmen muss, ist in der Regel ausreichend.

Innenbereich

Sogar aus euren eigenen Reihen werden sich Menschen erheben und die Wahrheit verdrehen, um Jünger an sich zu ziehen. Apostelgeschichte 20:30

Diese sind die gefährlichste Art, weil sie bereits in der Gemeinde sind, und daher am schwierigsten zu behandeln.

Sie haben Stolz und Ehrgeiz in ihren Herzen.¹⁰ Sie sind aus irgendeinem Grund unzufrieden und der Teufel beginnt, sie zu benutzen, um eine Nachfolge nach ihnen wegzuziehen, anstatt nach Christus.

Sowohl äußere als auch innere Wölfe sind in der Regel selbstbetrügerisch und sehen sich deshalb nicht als Wölfe. 2Tim.3:13

WARUM LÄSST GOTT ZU, DASS WÖLFE IN DIE GEMEINDE KOMMEN?

Zweifellos muss es unter Ihnen Unterschiede geben, um zu zeigen, wer von Ihnen Gottes Zustimmung hat. 1Kor. 11:19

Zu keinem Zeitpunkt werden Sie mehr über die Ihnen unterstellten Menschen erfahren, als wenn Wölfe ins Spiel kommen. Ihre Loyalität, Stabilität und Reife wird auf die Probe gestellt werden. Menschen, von denen Sie dachten, dass Sie auf sie bauen können, werden vielleicht eine Enttäuschung sein. Andere, die Sie für schwach hielten, werden sich als stärker erweisen, als Sie dachten.

Wie man Wölfe erkennt

- Sie agieren immer hinter dem Rücken der Leiter. Joh. 10:1-2
- Sie besuchen oft Einzelpersonen in ihren Häusern ohne das Wissen der Gemeindeleiter.
- Sie werden versuchen, Autorität oder eine Position in der Gemeinde zu erlangen, ohne den Weg über die Leiter zu gehen. Jesus lehrte, dass sie als Schafe verkleidet kommen. Mt. 7:15-17
- Ein einfacher Schlüssel, um sie zu erkennen, ist, wenn sie anfangen, Schafe zu stehlen: Schafe klauen keine Schafe. Wölfe schon.
- Sie sind kritisch gegenüber den Leitern, oft hinter deren Rücken. 2Joh. 9-10
- Jeder hat Schwächen in seinem Dienst. Das gibt den Menschen nicht das Recht, zu kritisieren. Manchmal mag ein Wolf richtige Kritik üben. Das rechtfertigt nicht, den Dienst einer Person zu untergraben, besonders nicht gegenüber schwächeren Gliedern der Gemeinde. Beachten Sie, was Wölfe über Paulus in 2. Kor. 10,10 gesagt haben.
- Sie prahlen mit ihrer eigenen Geistlichkeit. 2Kor. 10:12. Paulus spottet jedoch sarkastisch über den geistlichen Stolz dieser Wölfe. Sie

vergleichen sich oft mit anderen und die Vergleiche scheinen immer zu ihren Gunsten auszugehen. Sie behaupten oft, in manchen Dingen mehr Einsicht zu haben als die Leiter und können andeuten, dass sie mehr zu lehren haben als der Leiter. 2Thess. 3:6

- Sie neigen dazu, Spaltungen zu provozieren. Sie suchen sich ausnahmslos schwächere Gläubige aus. Wölfe scheinen ein inneres Radar zu haben, mit dem sie schwache Gläubige aufspüren. Es könnte eine satanische Form der Unterscheidung sein. Sie werden immer direkt auf die schwachen Gläubigen zugehen und versuchen, sie zu beeindrucken. Ro. 16:18

WIE MAN MIT WÖLFEN UMGEHT

Warnen Sie eine spaltende Person einmal, und warnen Sie sie dann ein zweites Mal. Danach haben Sie nichts mehr mit ihm zu tun. Titus 3:10

Tadeln und ablehnen

Bei fast jeder anderen Art von Problem zeigen Sie normalerweise Geduld, Mitgefühl und Barmherzigkeit, aber nicht so bei Wölfen. Sie dürfen keine Geduld, kein Mitleid und keine Barmherzigkeit zeigen.

Die Anweisungen von Paulus sind klar: Ein Wolf verdient nicht mehr als zwei Zurechtweisungen, bevor er hinausgeworfen wird. Seien Sie sehr fest mit ihnen. Beispiel: Eine Person aus einer Sekte kommt in Ihre Gemeinde. Er sitzt ruhig da und stört nicht, aber nach der Versammlung schleicht er sich zu einigen schwachen Gläubigen hinüber. Sie entdecken, dass er Ansprachen hält. Sie nehmen ihn beiseite und warnen ihn. Er kommt ein anderes Mal wieder und tut dasselbe. Wieder warnen Sie ihn und machen ihm klar, dass Sie bei einem weiteren Vergehen die Tür für ihn schließen müssen. Wieder ignoriert er Sie.

Sie sagen ihm dann, dass er gehen und nicht wiederkommen soll. Eine Warnung von der Kanzel an die Leute kann notwendig sein.

Laufende Störungen

Die ganze Gemeinde, besonders die reifen Gläubigen, sollten darin geschult werden, wie man sich einmischt, wenn ein Wolf eindringt.

Das bedeutet, den Wolf einfach abzufangen, bevor er die Gelegenheit hat, nach dem Treffen an die Schwächeren heranzukommen. Sie können sie in

ein Gespräch verwickeln, damit sie keine Gelegenheit haben, Schaden anzurichten. Alle reifen Gläubigen in der Gemeinde sollten verstehen, dass sie zu einem solchen Abfangen aufgerufen werden können, wenn es nötig ist.

Studenten-Notizen

Umgang mit Wölfen

Zwei Arten von Wölfen

Äußeres

Innenbereich

Wie man Wölfe erkennt

Wie man mit Wölfen umgeht

Lektion 11: Lösung von Konflikten

Das folgende Material soll der Führungskraft helfen, die Rolle des Mediators in einem Konflikt zwischen zwei anderen Personen zu spielen. Wir gehen davon aus, dass es sich bei dem Konflikt um relativ unbedeutende Fragen handelt, wie z. B. das weitere Vorgehen bei einem Arbeitsprojekt.

Woher wissen Sie, wenn sich ein Konflikt zwischen zwei Personen in der Gemeinde zusammenbraut, wenn Sie nicht formell benachrichtigt wurden?

HINWEISE

- Es bilden sich Cliques: Es scheint, dass bestimmte Personen sich gegenseitig aus dem Weg gehen.
- Abwesenheit: Die Teilnehmer beginnen unregelmäßig zu erscheinen.
- Schweigen: Manche Menschen hören auf zu kommunizieren und isolieren sich, wenn sie sich im Konflikt fühlen.
- Arbeitsteams produzieren nicht wie erwartet.
- Sarkasmus: Dieses Symptom ist ein Überlauf eines Herzens voller Bosheit. Es sollte als Bosheit behandelt werden, nicht als harmlose Kommentare.

BESTIMMEN SIE, OB SIE ALS MEDIATOR EINGREIFEN SOLLTEN. SIE INTERVENIEREN...

- Wenn eine der Parteien Sie bittet, in dem Konflikt zu vermitteln. Obwohl Ihr Amt als Leiter Ihnen das Recht gibt, sich einzumischen, wann immer Sie es für nötig halten, ist es effektiver, die Erlaubnis einzuholen. Es ist besser, sich ihnen als Diener zu nähern, der seine Hilfe anbietet, als als Autoritätsperson, die Ordnung schafft.
- Wenn das Arbeitsklima einer Gruppe durch Konflikte beeinträchtigt oder behindert wird. Sie haben keine andere Möglichkeit, als einzugreifen.
- Wenn Sie von *beiden* Parteien respektiert werden. Wenn Ihnen der Respekt von beiden fehlt, wäre es besser, eine andere Führungskraft um Vermittlung zu bitten.

ANFÄNGLICHE VERFAHREN

Klären Sie zunächst mit den Streitenden, wie sich der Konflikt auf die Produktion auswirkt. Das hilft, den Fokus von den Gefühlen auf die Fakten zu verlagern. Menschen sind im Allgemeinen mehr an ihren eigenen Gefühlen interessiert als an jedem anderen Faktor. Sobald sie sehen, wie sich ihr Konflikt auf das Ergebnis auswirkt, haben Sie sich das Recht verdient, zu intervenieren. Lassen Sie sie wissen, dass dieser Konflikt nicht akzeptabel ist und aufgelöst werden muss.

Vereinbaren Sie als nächstes ein Treffen, um den Konflikt zu lösen, und drücken Sie aus, dass «dies ein Problem ist, das wir drei gemeinsam lösen werden, damit wir effektiver zusammenarbeiten können.» Stellen Sie klar, dass Sie kein Richter sind. Sie sind da, um zu helfen, die Dinge wieder auf den richtigen Weg zu bringen und dass Sie nicht an gegenseitigen Anschuldigungen interessiert sind.

Das eigentliche Treffen

Legen Sie eine Geschäftsordnung fest. Machen Sie deutlich, dass Sie die Leitung der Besprechung innehaben. Welche Regeln Sie aufstellen, hängt von der jeweiligen Situation ab. Sie werden Regeln aufstellen wie: «Wenn eine Person spricht, wird die andere nicht unterbrechen.»

Machen Sie deutlich, dass jeder seine Sichtweise objektiv darstellen soll, ohne die andere Person anzugreifen. Lassen Sie sie spezifisch sein, nicht allgemein. Versuchen Sie, sie dazu zu bringen, ihre Ansichten so darzustellen, als wären sie ein dritter Beobachter. Die Idee ist, Emotionen so weit wie möglich herauszuhalten.

Versuchen Sie, eine Vereinbarung über die Art des zu lösenden Problems zu treffen. Halten Sie inne und beten Sie und bitten Sie um Führung.

Bitten Sie jede Person, mögliche Lösungen zu generieren. Wenn die Situation emotional aufgeladen ist, können Sie darum bitten, dass die Parteien ihre Lösungen an Ort und Stelle *aufschreiben*, anstatt sie verbal auszudrücken. Vergleichen Sie diese mit Ihren eigenen. Danach können Sie die Lösungen, die sie gemeinsam haben, ausdrücken. Dies bildet die Grundlage für die Lösung.

Bitten Sie jede Person, sich zu verpflichten, das Problem zu lösen.

Fassen Sie den Plan zusammen. Vereinbaren Sie ein Folgetreffen, um sicherzustellen, dass der Konflikt gelöst wurde und jeder seine Verpflichtung einhält.

DIPLOMATIETECHNIKEN ZUR KONFLIKTLÖSUNG

Die folgenden Techniken können für Sie als Mediator während eines Mediationsverfahrens nützlich sein.

DREI OPTIONEN SPIEL: Anstelle einer einfachen Wahl zwischen Tun oder Nicht-Tun einer Sache, geben Sie der Person mehrere Optionen und lassen Sie sie diejenige wählen, die sie für die beste hält. Beispiel: Sagen Sie nicht: «Möchten Sie an diesem Samstag bei Reparaturarbeiten in der Kirche helfen?» Dies erfordert eine Ja- oder Nein-Antwort. Es ist leicht für die Person, einfach nein zu sagen. Formulieren Sie es stattdessen so: «In welchem dieser drei Bereiche fühlen Sie sich am wohlsten, wenn Sie diesen Samstag helfen ... beim Streichen, beim Fensterputzen oder beim Reparieren von Stühlen?»

SCHNEIDEN DER TORTE: Beispiel: Zwei Kinder streiten sich um einen Stapel Süßigkeiten, von denen einige begehrenswerter sind als andere. Jedes Kind möchte natürlich die besten haben. Die Lösung ist, dass eines der Kinder die Bonbons in zwei Stapel aufteilt. Dann wählt das andere Kind den Stapel, den es haben möchte. So wird das erste Kind motiviert, die Stapel so gleichmäßig wie möglich aufzuteilen, um nicht zu verlieren. Diese Strategie ist auch für Erwachsene nützlich, wenn es darum geht, Verantwortlichkeiten, Privilegien oder andere Dinge aufzuteilen.

HEILIGER ALS DU: Joe und Bill konnten sich nicht über die Verantwortlichkeiten in der Gemeinde einigen. Bitten Sie sie, aufzuschreiben, was jeder für den gerechtesten Plan hält. Lassen Sie sie wissen, dass Sie diese einer neutralen Partei zur Beurteilung vorlegen werden, um zu entscheiden, welcher Plan der beste ist. Es ist bemerkenswert, wie dieses Verfahren zu einer Einigung führt. Oftmals fallen die Pläne fast identisch aus. Der Grund dafür ist, dass sie sich auf die Aufgabe und nicht auf ihre Rechte konzentrieren.

ERSATZ: Aufgrund einer Verwechslung waren sowohl John als auch Bill für die Ankündigungen am nächsten Sonntag vorgesehen. Einer von beiden wird beiseite gestellt. Wie können Sie das diplomatisch handhaben? Sagen Sie einem von ihnen, dass Sie eine Aufgabe für ihn haben, die wichtiger ist als die Ansagen, wie z.B. die Opfergabe entgegenzunehmen.

LOSWERFEN: Die Idee, Lose zu werfen, um zu bestimmen, wer welchen Anteil am Erbe bekommt, findet sich in der Bibel. Ps.16:6

TEMPORÄRE MASSNAHMEN: «Lass uns das einen Monat lang ausprobieren und sehen, wie es funktioniert.»

SEI MIR EINE HILFE: Anstatt eine Aufgabe zuzuweisen, bitten Sie die Person, Ihnen *zu helfen*. Sagen Sie nicht: «Ich möchte, dass Sie nächsten Sonntag die Sitzplätze arrangieren.» Die Person könnte denken: «Das interessiert mich nicht.» Es ist besser zu sagen: «Können Sie mir bei einem Problem helfen? Ich werde nächste Woche nicht in der Lage sein, die Plätze zu arrangieren, und ich brauche jemanden, auf den ich mich verlassen kann, um es zu tun. Kannst du das für mich tun?»

Ein Tipp: Manchmal verbergen Menschen ihre wahren Motive für Beschwerden. Eine Person kann einen Punkt argumentieren, wenn alles, was sie will, ein wenig Wertschätzung ist. Manchmal können Sie einen Weg finden, dieses Bedürfnis auf eine andere Art und Weise zu befriedigen, als sie es verlangen.

HAUSAUFGABEN

Sander 15-18. Beantworten Sie die entsprechenden Fragen.

Student

Konfliktlösung

Hinweise darauf, dass es einen Konflikt zwischen den Mitgliedern gibt.

Wie Sie feststellen, ob Sie die richtige Person sind, um den Konflikt zu lösen.

Erste Schritte

Abläufe während der Sitzung.

Allgemeine Diplomatie und Verhandlungstechniken

Dreifach-Option spielen

Die Torte anschneiden

Heiliger als du

Substitution

Werfen Sie eine Münze

Temporäre Maßnahmen

Helfen Sie mir

Lektion 12: Kreatives Denken

Beginnen Sie mit einer Illustration über jemanden, der kreatives Denken in einem Projekt eingesetzt hat. Mein Favorit ist die folgende:

Während einer Missionskonferenz in einer Gemeinde wollten die Sonntagsschullehrer eine Möglichkeit finden, den Fünf- und Sechsjährigen zu vermitteln, was ein Missionar ist und worum es bei der Konferenz ging. Eine der Lehrerinnen brachte einen Duschvorhang von zu Hause mit, auf dem eine Weltkarte aufgedruckt war. Sie brachte auch eine Dose Rasierschaum mit.

Sie breitete den Duschvorhang auf dem Boden des Sonntagsschulraums aus und fragte dann die Kinder, was ein Missionar tut. Zur Veranschaulichung ließ sie die Kinder Rasierschaum auf die Vereinigten Staaten sprühen, wo sie leben. Sie legten einen Haufen Rasierschaum darauf. Sie sollten auch ganz viel auf Großbritannien und einige andere Länder sprühen.

Der Lehrer erklärte, dass die Creme die Botschaft über Jesus darstellt. Wo ist der meiste Rasierschaum? Das zeigt uns, wo die meisten Menschen das Evangelium bereits gehört haben. Dann fragte sie die Kinder, warum es in einigen anderen Ländern keine Sahne gab. Das sind die Orte, wo es noch keine Lehre über Jesus gibt. Jemand muss die gute Nachricht dorthin bringen.

Die Kinder konnten so tun, als wären sie die Missionare. Einer nach dem anderen zogen sie ihre Schuhe aus und tauchten einen Fuß in den Haufen Rasierschaum auf der US-Seite und gingen hinüber in ein Land, in dem es kein Evangelium gab, um es dort zu verbreiten. Am nächsten Tag konnten diese Kinder der Gemeinde auf einfache Art und Weise erklären, was ein Missionar ist.

Erinnern Sie die Teilnehmer an den Unterschied zwischen Leitern und geistlichen Hausmeistern, den wir in Lektion 3 besprochen haben.

Definieren Sie hier, was kreatives Denken ist: Die Fähigkeit, originelle Ideen zu erfinden, um Ihre Ziele zu erreichen.

Warum sind manche Führungskräfte nur in der Lage, den Status quo zu erhalten? Ein Teil des Grundes ist ein Mangel an kreativem Denken.

Kreativität entspringt unserer Vorstellungskraft. Gott hat uns unsere Vorstellungskraft gegeben. Er erwartet von uns, dass wir sie nutzen. Wenn Gott uns führt, tut er das durch unsere geistigen Fähigkeiten, wie der Lehrer mit der genialen Duschvorhang-Illustration.

Der Punkt

Verwenden Sie diese Illustration, um zu zeigen, wie die natürliche Fähigkeit der Vorstellungskraft unterdrückt wird, wenn wir wachsen:

Ein Gymnasiallehrer setzte einen kleinen schwarzen Punkt auf die weiße Tafel. Dann fragte er die Klasse, was das sei. Die Schüler waren sich alle einig, dass es nichts weiter als ein Punkt war. Der Lehrer antwortete: «Ich habe dieselbe Übung gestern mit einer Gruppe von Vorschülern gemacht. Sie dachten an viele Dinge, die es sein könnten: ein Stern, das Auge eines Vogels, ein Insektenei oder der Kopf eines glatzköpfigen Mannes von einem Flugzeug aus gesehen!»

Was ist der Unterschied zwischen diesen Gruppen? Bei dem Altersunterschied von 12 Jahren haben die Gymnasiasten ihre Vorstellungskraft verloren. Warum? Weil sie die «richtigen Antworten» lernten; und lernten, was «getan werden kann und was nicht.» Die natürliche Fähigkeit der Vorstellungskraft wird unterdrückt, wenn wir wachsen.¹¹

Fakten zu lernen ist nicht dasselbe wie zu lernen, wie man seinen Verstand benutzt. Die Vorstellungskraft ist nicht etwas, das man bei Christen lähmen sollte, sondern etwas, das geheiligt und stimuliert werden muss, wie alle anderen Fähigkeiten unseres Geistes. Wir haben manchmal ein falsches Konzept über den Verstand. Wir warten darauf, dass Gott Offenbarung gibt, während Gott vielleicht darauf wartet, dass wir die Fähigkeiten, die er uns gegeben hat, einsetzen. Ergebnis: Status quo

HINDERNISSE FÜR KREATIVES DENKEN

Fragen Sie die Schüler, was ihrer Meinung nach die Barrieren sind. Wahrscheinlich werden ihnen einige der in dieser Lektion erwähnten Dinge einfallen. Sie können ihnen dann bei den Aspekten helfen, an die sie nicht denken.

Angst vor Versagen oder Lächerlichkeit: «Wenn diese neue Idee scheitert, werden wir wie Narren dastehen und die Leute werden das Vertrauen in uns verlieren.»

Negatives Denken: Das Erkennen all der Gründe, warum eine Sache nicht getan werden kann, und sich selbst ausreden. Der Hauptunterschied zwischen einer Führungskraft und einem Manager besteht darin, dass Ersterer alle Gründe ignoriert, warum etwas nicht getan werden kann. Es gibt eine natürliche Tendenz im Verstand, eine neue und scheinbar unpraktische Idee zu betrachten und zu erklären, warum sie nicht getan werden kann. Alle großen Unternehmer denken das Gegenteil. Das ist der Unterschied. Sie fragen nicht: «Wird das funktionieren?», sondern «Wie können wir es zum Funktionieren bringen?»

Komfortzone: Wir setzen uns in unserem Kopf Grenzen für die Art von Dingen, die wir gerne tun, und begrenzen das, was wir wirklich zu tun bereit sind. Manchmal ist es gut, über unsere Komfortzone hinauszugehen und etwas Neues zu tun, für das wir uns nicht begabt fühlen.

Faulheit: «Ich bin nicht kreativ.» Kreativität ist Denken, und Denken ist harte Arbeit. Es ist einfacher, sich mit dem zu begnügen, was vertraut ist.

Brainstorming

Erklären Sie das Konzept des Brainstormings: Alle möglichen Ideen zu sammeln, bis wir auf eine stoßen, die wirklich wertvoll ist.

Beispiel: Bei einem Geschäftstreffen in einer Farbenfirma diskutierten die Techniker über das Problem der Farbentfernung. Ein Mann schlug humorvoll vor, dass sie Dynamit in die Farbe mischen könnten, so dass sie Jahre später einfach ein Streichholz ansetzen könnten und die Farbe von der Wand sprengen würde.

Diese verrückte Idee wurde von der Gruppe überarbeitet, bis sie auf eine praktische Lösung kamen: Man mischte eine spezielle Chemikalie mit der Farbe, die später, wenn man eine andere Substanz über die Farbe auftrug, so reagierte, dass sie die Farbe auflöste. Daraus entstand die Idee, Farbentferner zu erfinden.

Gruppenübung

Kreatives Denken

Teilen Sie die Klasse in Gruppen von drei oder vier Personen ein. Weisen Sie ihnen zu, eine neue Idee für die Evangelisation zu erfinden und sie aufzuschreiben. Die Idee muss so dumm und seltsam wie möglich sein. Die einzige Einschränkung ist, dass die Idee niemandem schaden darf. Diese Übung soll ihnen helfen, die Grenzen ihrer Vorstellungskraft zu durchbrechen und kreativ zu sein. Sie werden 15 Minuten Zeit haben, um diese Übung zu machen.

Lassen Sie einen Vertreter aus jeder Gruppe ihre Idee laut vorlesen. Tauschen Sie dann ihre Skizze mit der Gruppe, die ihnen am nächsten ist. Jede Gruppe wird die verrückte Idee überarbeiten, um sie durchführbar zu machen.

Diese Übung soll ihnen helfen, zu erkennen, dass es in Ordnung ist, auf verrückte Ideen zu kommen, weil sie so verändert werden können, dass sie funktionieren.

Wenn es die Zeit erlaubt, lassen Sie sie eine ähnliche Übung machen, über eine einzigartige Art, eine Predigt zu präsentieren. Ein Beispiel: Wir waren einmal in einem Gottesdienst, in dem der Pastor zehn Minuten lang über das Thema der gegenseitigen Fürsorge predigte. Dann ließ er die Gemeinde sich in Kleingruppen aufteilen, um zehn Minuten lang für die Anliegen der anderen zu beten. Dann setzte er seine Predigt fort. Das geschah dreimal. Es war ein einzigartiger Ansatz in der Anwendung der Predigt.

Studenten-Notizen

Kreatives Denken

Was ist ein kreativer Denker?

Illustrationen des kreativen Denkens

Hindernisse für kreatives Denken

Lektion 13: Entscheidungsfindung

Diese Lektion basiert auf der vorherigen Lektion «Kreatives Denken». Ihr Ziel ist es, den Schülern zu helfen, den Prozess des induktiven Denkens bei der Entscheidungsfindung zu verstehen. Kreative Ideen zu bekommen ist nicht dasselbe wie sie in die Tat umzusetzen.

DER PROZESS DES INDUKTIVEN DENKENS

Um einige, die keine höhere Bildung haben, nicht zu verwirren, gehen Sie nicht näher auf den Unterschied zwischen induktiver und deduktiver Logik ein. Verwenden Sie stattdessen etwas wie: «Die Logik des Detektivs».

Induktives Schlussfolgern: Ein Detektiv verwendet Induktion, um zu Schlussfolgerungen zu gelangen. «Gib mir die Fakten, nichts als die Fakten.» Er macht sich nicht daran, jemanden schuldig oder unschuldig zu beweisen. In ähnlicher Weise müssen Führungskräfte, wenn sie Entscheidungen treffen müssen, darauf achten, alle relevanten Informationen zu sammeln. Einige der Informationsquellen können subjektiv sein, wie z. B. das, was Gott in ihrer persönlichen stillen Zeit anzudeuten scheint.

Deduktives Schlussfolgern: Die Deduktion beginnt mit einer Annahme darüber, was gültig ist, und sucht dann nach Beweisen, die diese Annahme bestätigen. Das ist in manchen Kontexten legitim. Wir können annehmen, dass es Gottes Wille ist, ein bestimmtes Gebiet zu evangelisieren und nach Beweisen vom Herrn suchen, um das zu bestätigen, wie z.B. offene Gelegenheiten.

QUELLEN FÜR GEISTIGE BEWEISE

Die Entscheidungsfindung in der christlichen Führung ist in erster Linie ein geistlicher Prozess, nicht ein intellektueller. Oft sind die Beweise, die für die Entscheidungsfindung gesammelt werden, eine Mischung aus geistlichen und materiellen.

In einer Gemeindesituation wird Gott normalerweise bereits zu einem oder mehreren der anderen Leiter über die Situation gesprochen haben. Das Vergleichen von Notizen über das, was Gott durch ihre stillen Zeiten zu sagen scheint, wird oft helfen, seinen Willen anzuzeigen. Leiter sollten solche Hinweise als gültig betrachten und sie ernst nehmen. Diese Form von Beweisen steht den konkreten «Fakten» des Falles in nichts nach.

Vermeiden Sie rein menschliches Denken bei der Entscheidungsfindung. Erlauben Sie nicht, dass Ihre Vorstands- oder Sitzungstreffen zu einer Geschäftsitzung ausarten. Wir dienen Gott in erster Linie in unserem *Geist*.

Denn Gott ist mein Zeuge, dem ich mit meinem Geist diene im Evangelium von seinem Sohn. Röm. 1:9

- Die Stille Zeit: Als Leiter ist es unerlässlich, dass Sie in Ihrem Andachtsleben auf Gott hören und darauf achten, was er Ihnen aus dem Wort anzeigt.
- Gebet und Fasten, um Gott zu suchen: Die Bibel lehrt dies eindeutig als Praxis unter Gemeindeleitern, wenn es darum geht, wichtige Entscheidungen zu treffen. Es ist etwas, das man ernst nehmen sollte. Apostelgeschichte 13,1-2; 14,23

DIE INKUBATIONSZEIT

Gott hat uns mit einem Unterbewusstsein geschaffen. Dies ist der unterschwellige Teil unseres Gehirns, der von selbst mit seiner eigenen Art von Logik funktioniert, derer wir uns normalerweise nicht bewusst sind. Wenn wir auf ein komplexes und ernsthaftes Problem stoßen, können wir unser Unterbewusstsein durch einen Prozess, den wir *Inkubation* nennen können, an die Arbeit setzen. Wir legen einfach alle relevanten Daten in unserem Kopf ab und vergessen sie dann für den Moment. Häufig fällt uns die Antwort ein paar Tage später wieder ein.

Wissenschaftler nutzen diesen Vorgang zur Inspiration für ihre Forschung. Der griechische Mathematiker Archimedes fand die Antwort auf ein schwieriges mathematisches Problem, während er ein Bad nahm. Er hatte das Problem vorübergehend aufgegeben und während der Entspannung des Bades war die Antwort plötzlich klar. «Heureka!», rief er, «ich habe es gefunden!» Sein Unterbewusstsein hatte an dem Problem gearbeitet, während er in der Wanne saß.

Studenten-Notizen

Entscheidungsfindung

Arten der Argumentation bei der Entscheidungsfindung.

Induktiv

Deduktiv

Quellen für geistige Beweise

Die "Inkubation" von Ideen

Lektion 14: Verbale Selbstverteidigung

Es können Umstände eintreten, in denen es für den Leiter legitim ist, sich zu verteidigen. Sanders erinnert den Minister daran, der Kritik keine Beachtung zu schenken, es sei denn, sie kommt von der vereinten Stimme Ihrer Ministerkollegen.

WANN IST SELBSTVERTEIDIGUNG LEGITIM?

Selbstverteidigung ist angebracht, wenn die Wahrheiten, die Sie predigen, angegriffen werden.

Beachten Sie das Muster des gesamten Buches der Galater. Paulus verteidigte das Evangelium, das er predigte, als das einzig wahre. Beachten Sie seinen Kommentar in 1,1-2, «...alle Brüder, die mit mir sind», und 2,7-9, in dem er sein Evangelium den Aposteln zur Bestätigung vorlegt. Wenn das nicht eine Presbyteriumsprüfung ist, weiß ich nicht, was es sonst sein könnte. Sein Appell richtet sich an die Körperschaft der ordinierten Ältesten, die seinen Dienst anerkannt haben.

SIE VERTEIDIGEN SICH, WENN DIE GÜLTIGKEIT IHRES ANRUFES IN ZWEIFEL GEZOGEN WIRD

Paulus betrachtet die Kritiker seines Dienstes als unzulängliche Richter. Er hat es einfach gesagt.

Die Menschen sollen uns also als Diener Christi betrachten und als solche, denen die geheimen Dinge Gottes anvertraut sind.
1Kor. 4:1

Wenn es Laien gibt, die die Legitimität Ihres Dienstes in Frage stellen, sagen Sie ihnen, dass der Kirchenvorstand oder Ihre Amtskollegen besser qualifiziert sind, das festzustellen. Es gibt in der Gemeinde verantwortliche Instanzen - und wenn nicht, *sollte es sie* geben - wie einen Vorstand oder ein Presbyterium, die feststellen, ob Ihr Dienst biblischen Standards entspricht. Wenn Menschen in der Gemeinde Beschwerden haben, können sie diese schriftlich und mit Beweisen dem zuständigen Gremium vorlegen. Aber wir sehen auch die Warnung

des Paulus, dass diejenigen, die sich beschweren, sich selbst der Disziplinierung als Verleumder der Brüder aussetzen können.

Was ist, wenn die Kritik richtig ist? Sanders schlägt vor, dass Sie sagen: «Beten Sie für mich.»

GRUNDLEGENDE PRINZIPIEN DER VERBALEN SELBSTVERTEIDIGUNG ¹²

Die folgenden Techniken sind für die Anwendung bei gewohnheitsmäßigen Nörglern und Kritikern gedacht. Zur Veranschaulichung gehen wir davon aus, dass die Kritik unberechtigt ist. Die folgenden Techniken sind nicht als empfohlene Vorgehensweise gegen normale Menschen gedacht.

Antworten Sie niemals auf den Angriff auf Ihre Person. Lenken Sie ihn auf das Thema ab. Die Absicht des Angriffs ist immer, Sie dazu zu bringen, Ihre Person zu verteidigen. Tappen Sie nicht in die Falle. Denken Sie daran: Sie haben keine moralische Verpflichtung, Ihren Dienst vor der Gemeinde als Ganzes zu verteidigen. Nach Paulus ist der Leiter niemals verpflichtet, seine Unschuld zu beweisen. Die Beweislast liegt immer bei dem Ankläger. ¹³

Erwidern Sie den Angriff zurück auf die andere Person, indem Sie Fragen stellen, die das Thema von Ihrer Person auf etwas anderes umlenken.

VERBALE SELBSTVERTEIDIGUNGSTECHNIKEN **Zeitreise-Technik**

Richtig angewendet:

Kritiker: «Warum predigen Sie immer über Verurteilung?»

Sie: «Wann haben Sie angefangen, sich vorzustellen, dass ich zu viel über Verurteilung predige?»

Falsch angewendet:

Kritiker: «Warum predigen Sie immer über Verurteilung?»

Sie: «Ich predige *nicht* immer über Verurteilung! Letzten Sonntag habe ich über Gnade gepredigt. Ich denke nicht, dass meine Betonung der Verurteilung übertrieben ist.»

Beachten Sie, wie diese Verteidigung die Anschuldigung auf die andere Person zurückwirft. Sie konzentriert sich zunächst auf ein vergangenes Ereignis im Kopf des Kritikers (*wann* haben Sie sich das erste Mal vorgestellt...) und nicht auf seinen Angriff auf Sie. Es stellt auch ihre Wahrnehmung in Frage. Damit wird unterstellt, dass das Problem *in Wirklichkeit* beim Kritiker liegt und nicht in Ihrer Predigt. ¹⁴

Der Angreifer glaubt, dass seine Anschuldigung wahr ist. Die Vermutung zu widerlegen, verwickelt Sie nur in eine fruchtlose Debatte darüber, ob es wahr ist oder nicht, dass Sie zu viel über dieses Thema predigen. Der Kritiker will Sie in die Defensive bringen. Was er erwartet, ist, dass Sie Ihre Person und Ihr Verhalten verteidigen. Lassen Sie sich darauf nicht ein.

Es folgt ein weiteres Beispiel für die gleiche Technik. Dieses Verfahren ist identisch mit dem obigen. Nur die Form des Ausdrucks ändert sich.

Richtig angewendet:

Kritiker: «Spielt es für Sie keine Rolle, dass...?»

Sie: «Seit wann bilden Sie sich ein, dass es mir egal ist?»

oder...

Kritiker: «Spielt der Zustand der Sonntagsschule für Sie keine Rolle?»

Sie: «Wann haben Sie angefangen, sich vorzustellen, dass die Sonntagsschule für uns keine Rolle spielt?»

Hinweis: Diese Verteidigung konzentriert sich, wie die andere, nicht nur auf ein Ereignis in der Vergangenheit (*wann* haben Sie zum ersten Mal...), sondern unterstellt, dass das Problem in der Phantasie des Kritikers liegt.

Schockwirkung Verteidigung

Diese Verteidigung ist mit Vorsicht zu genießen und sollte nur von Leuten benutzt werden, die unerbittliche Kritiker sind. Auf die Frage: «Macht es Ihnen nichts aus...», antworten Sie einfach: «Nein, tut es nicht.» Dann gehen Sie weg.

Richtig angewendet:

Kritiker: «Ist es Ihnen egal, was die Leute von Ihren Predigten halten?»

Sie: «Nein. Warum sollte es mir etwas ausmachen?» Dann gehen Sie weg.

Das ist das Letzte, was der Kritiker erwartet. Es ist entwaffnend.

Computertechnik

Bei dieser Technik geht es darum, emotional distanziert zu handeln. Computer sind unpersönlich, weil sie keine Emotionen haben.

Sie tun so, als ob Sie nicht erkannt hätten, dass Ihre Person angegriffen wird. Stattdessen sprechen Sie so, als würde sich der Kritiker auf ein abstraktes Konzept beziehen, an dem Sie persönlich nicht beteiligt sind.

Jede Kritik beinhaltet zwei Teile: Ein Angriff auf die Person plus eine Situation.

Reagieren Sie nicht defensiv auf den Angriff auf Ihre Person. Sprechen Sie die Situation an, als ob es sich um eine objektive und unpersönliche Frage handelt, die nichts mit Ihnen zu tun hat.

Richtig angewendet:

Kritiker: «Seit wir den neuen Kirchenvorstand haben, ist die Gemeinde nicht mehr gewachsen.»

Sie: «Gemeindegewachstum ist eine interessante Studie und kann Logistik, Demografie und andere komplexe Fragen beinhalten. Haben Sie in letzter Zeit ein Buch über Gemeindegewachstum gelesen?»

Dies dreht den Spieß um. Erstens lenkt es seine Kommentare als ein abstraktes Problem ab, nicht als einen persönlichen Angriff auf Sie. Zweitens enthüllen Sie seine Unwissenheit, indem Sie zeigen, dass er das Thema nicht studiert hat. Dies impliziert, dass er einfach aus Unwissenheit ist. ¹⁵

Falsch angewendet

Kritiker: «Seit wir den neuen Kirchenvorstand haben, den Sie organisiert haben, ist die Gemeinde nicht mehr gewachsen.»

Sie: «Wollen Sie damit sagen, dass der Vorstand inkompetent ist oder dass ich ihn falsch zusammengestellt habe? Ich denke, der Vorstand macht einen guten Job...usw.»

Der Angriff unterstellt Ihnen, dass Sie in der Art und Weise, wie Sie den Kirchenvorstand organisiert haben, falsch lagen und dass sowohl Sie als auch der Vorstand inkompetent sind. Sie werden in die Falle getappt sein, auf einen der beiden Punkte einzugehen. Die Person wird behaupten, dass sie eigentlich nie gesagt hat, dass Sie und der Vorstand inkompetent sind, und dass Sie sie fälschlicherweise beschuldigen. Dies ist eine Halbwahrheit. Sie haben diese Dinge nie tatsächlich *gesagt*, sondern sie nur angedeutet. Es verwickelt Sie in einen Streit darüber, ob er Sie und den Vorstand persönlich angegriffen hat oder nicht.

Wenn Sie dies zulassen, haben sie bereits gewonnen. Ihre Strategie war es, Sie und den Vorstand vor anderen zu beschuldigen, ohne dafür gerade zu stehen. Daher ist es ihnen eigentlich egal, ob Sie den Streit darüber gewinnen, was sie *wirklich* gemeint haben. Er kann sich sogar dafür «entschuldigen», dass er diesen Eindruck erweckt hat. Das ist für ihn in Ordnung, denn der Eindruck wurde bereits erweckt und das ist sein Ziel.

Diese Art von Angriff findet immer in einem öffentlichen Rahmen statt, weil Sie nicht wirklich das Publikum sind, das er anspricht. Wenn die Person dies unter vier Augen zu Ihnen gesagt hat, sollten Sie sich vielleicht mit ihr zusammensetzen und über ihre Gefühle sprechen. Beachten Sie, dass ich sagte, *ihre Gefühle*.¹⁶

Studenten-Notizen

Verbale Selbstverteidigung

Wann ist es legitim, sich zu verteidigen?

Grundprinzipien der verbalen Selbstverteidigung.

Grundlegende Techniken

Zeitreise

- Richtige Anwendung
- Falsche Anwendung

Variante 2

Computertechnik

- Korrekte Anwendung
- Falsche Anwendung

Lektion 15: Geistliche Ethik

Das ordinierte Amt hat bestimmte Rechte und Privilegien. Niemand darf diese Rechte ohne ein ordentliches Verfahren missachten. Wenn wir diese Rechte verstehen, können wir leichter vermeiden, unsere Amtskollegen unethisch zu behandeln.

DAS RECHT AUF RESPEKT

Die Ältesten, die die Angelegenheiten der Gemeinde gut leiten, sind einer doppelten Ehre würdig, besonders diejenigen, deren Arbeit das Predigen und Lehren ist. 1Tim. 5:17

Das Predigen und Lehren des Wortes ist so zentral für den christlichen Dienst, dass wir diejenigen, die sich damit beschäftigen, ehren müssen.

Dazu gehört auch, abfällige Bemerkungen über einen Amtskollegen zu vermeiden, die seine Kompetenz in Frage stellen. Die Ausnahme ist, wenn man gegen Häretiker spricht. Solche sind keine Amtsbrüder, und wir sind beauftragt, Irrtümer anzuprangern und davor zu warnen. Röm.16:17-18

Dies gilt nicht für disziplinarische Fälle.

Die Beurteilung eines Amtskollegen im Hinblick auf seine zukünftige Arbeit ist keine abfällige Bemerkung über ihn.

Wir behandeln unsere Amtsbrüder als Gleiche, denn das sind sie vor Gott. In der reformierten Ekklesiologie gibt es keinen höheren Rang als den des ordinierten Pastors in dieser Dispensation. Einige Amtsträger haben sich aufgrund ihrer Erfahrung oder Leistung mehr Respekt verdient als andere. Aber unter keinen Umständen dürfen wir irgendeinen Amtsträger als weniger als einen Diener Christi behandeln.

DAS RECHT AUF EINEN EIGENEN WIRKUNGSKREIS

...das Evangelium in den Gegenden jenseits von euch zu predigen und sich nicht zu rühmen in der Sphäre der Vollendung eines anderen. 2Kor. 10:16

Und so habe ich mir vorgenommen, das Evangelium zu predigen, nicht da, wo Christus genannt wurde, damit ich nicht auf eines anderen Grund baue, Röm. 15:20

Schon der Apostel Paulus erkannte das Konzept des *Territoriums* im Dienst. Jeder Amtsträger hat seinen Wirkungskreis, den wir respektieren. Wenn ein Amtsträger in einem bestimmten Bereich arbeitet, vermeiden wir es, dort einzugreifen. Wir vermeiden es, unsere Gemeinde neben einer anderen legitimen evangelikalen Arbeit zu bauen. Mit dem Begriff "*Stiftung eines anderen*" erkannte Paulus an, dass andere das Eigentum an den von ihnen gegründeten Diensten haben.

DAS RECHT DER AUTORITÄT ÜBER UNSERE EIGENE HERDE

Darum achtet auf euch selbst und auf die ganze Herde, in der euch der Heilige Geist zu Aufsehern gesetzt hat, zu weiden die Gemeinde Gottes, die er mit seinem Blut erkauft hat. 29 Denn das weiß ich, daß nach meinem Weggang wilde Wölfe unter euch einfallen werden, die die Herde nicht verschonen. Apostelgeschichte 20:28

Der Heilige Geist gibt jedem Pastor eine bestimmte Herde, die er hüten soll. Daraus schließen wir bestimmte ethische Prinzipien:

Wir stehlen keine Schafe von der Herde eines anderen Pastors. Manche halten sich und ihre Denominationen für so überlegen, dass sie sich berechtigt fühlen, Menschen von anderen legitimen evangelikalen Gruppen zu nehmen. Das ist eine religiöse Form des Diebstahls.

Die bloße Tatsache, dass die Schafe anderer Diener Christen sind, gibt uns kein Recht, ihnen ohne Erlaubnis ihres "Hirten" zu dienen.

FREIHEIT VON ANSCHULDIGUNGEN OHNE ORDNENTLICHES VERFAHREN

Nimm keine Anklage gegen einen Ältesten auf, außer von zwei oder drei Zeugen. Diejenigen, die sündigen, weise vor allen zurecht, damit auch die anderen sich fürchten. 1Tim. 5:19

Das Recht, von seinen eigenen Kollegen beurteilt zu werden

Keine Gemeinde hat das Recht, Anklagen gegen einen Pastor entgegenzunehmen. Timotheus, nicht die Gemeinde, hatte die Autorität, Anklagen gegen die Ältesten entgegenzunehmen. Selbst dann ist ein substanzieller Augenzeugenbeweis notwendig.

Die Beweislast liegt bei den Anklägern

Die beschuldigten Minister haben nichts zu beweisen. Die gesamte Beweislast liegt bei den Anklägern. Wenn sie ihre Anschuldigung nicht beweisen können, dann sind sie Verleumder und müssen vor allen zurechtgewiesen werden.

DAS STIMM- UND WAHLRECHT IN ALLEN ANGELEGENHEITEN, DIE SEINEN DIENST BETREFFEN

Wir sehen in mehreren Fällen, wie selbst die Apostel ihre Autorität nicht über ordinierte Älteste ausübten, um sie zu zwingen, ihre Entscheidungen zu akzeptieren. Die Apostel erkannten das Recht anderer an, in Angelegenheiten, die sie betrafen, konsultiert zu werden.

Auf dem Konzil in Jerusalem hatten alle anwesenden Ältesten Stimme und Stimmrecht, auch wenn sie nicht alle Apostel waren. Apostelgeschichte 15

Paulus sagt zu Philemon,

Aber ohne deine Zustimmung wollte ich nichts tun, damit deine gute Tat nicht gleichsam unter Zwang, sondern freiwillig geschehe.

Paulus *drängte* Apollos, befahl ihm aber nicht.

Was aber unseren Bruder Apollos betrifft, so habe ich ihn sehr gedrängt, mit den Brüdern zu euch zu kommen, aber er war ganz unwillig, zu dieser Zeit zu kommen; 1Kor 16:12

Christliche Hierarchien missachten manchmal diese Rechte in ihrer Behandlung von Amtsträgern in ihren Reihen. Wenn Sie ein Amtsträger

in einer christlichen Hierarchie sind, seien Sie sich dieser Tendenz bewusst und treffen Sie Maßnahmen, um sie zu vermeiden.

Lektion 16: Beziehungen zwischen Leitern

DER PERSÖNLICHE VERTRAG UNTER FÜHRUNGSKRÄFTEN

Zwei oder mehr Führungskräfte können untereinander einen Vertrag schließen, sich immer gegenseitig zu verteidigen, wenn einer von ihnen verbal angegriffen wird. Dazu gehört auch die Vereinbarung, niemals negativ über den anderen zu sprechen. Dies stellt eine solide und geeinte Front gegenüber Kritikern dar.

Wie funktioniert das, wenn ein Leiter einen Fehler macht, den andere bemerken? Wenn sein Fehler öffentlicher Natur ist, sagen Sie allen Kritikern, dass die anderen Leiter davon wissen und sich mit der Angelegenheit befassen werden. Um die Ehre des Amts zu verteidigen, kann es nötig sein, den Leiter nach außen hin zu verteidigen, bis die Angelegenheit unter vier Augen besprochen werden kann.

Gott verteidigt häufig den Leiter, auch wenn er in einer Entscheidung falsch liegt. Dies geschieht, um Gottes eigene Ehre in seinen Ernennungen zu verteidigen. Hüten Sie sich an diesem Punkt vor Ihrem Stolz. Manche Leiter bilden sich ein, dass sie immer Recht haben, weil die Dinge trotz der Verwirrung gut zu laufen scheinen. Das ist Selbsttäuschung.

ÜBERPRÜFUNG VOR DER ABSCHLUSSPRÜFUNG

Ihr allgemeines Auftreten vor anderen

Wir geben in allem keinen Anstoß, damit unser Dienst nicht getadelt wird. 2Kor. 6:3

- Art und Weise der Rede: Sprechen Sie selbstbewusst, aber ohne eine arrogante oder aufdringliche Haltung.
- Art der Kleidung: Sauber, aber nicht protzig.
- Art und Weise der Reue: Niemals die Schuld abschieben, Ihren Fehler verharmlosen oder wegdiskutieren.

Wiederholen Sie die Grundelemente von Lektion 1 anhand von Mt. 20:20-28.

Die Bedeutung von Integrität

Sie verdienen sich einen Ruf als integrier Mensch, indem Sie folgendes tun:

- Halten Sie Ihr Wort, wenn es einmal gegeben ist.
- Seien Sie offen, einfach und klar in Ihrem Kommunikationsstil.
- Bereuen Sie es, wenn Sie Fehler machen, verheimlichen Sie nichts und geben Sie anderen keine Schuld.

Denken Sie daran: Diese Art von Reputation kann nicht von einem Tag auf den anderen erworben werden. Sie wird im Laufe der Zeit verdient.

Wiederholen Sie die Prinzipien der Illustration des ehrenwerten Leutnants aus Lektion 1.

Gehen Sie die drei Prinzipien aus Mt.20:20-28 durch.

- Parität
- Service
- Leiden

Geben Sie den Kursteilnehmern Zeit, Fragen zum Kurs oder zu realen Problemen in ihrem Dienst und ihrer persönlichen Erfahrung zu stellen.

Denken Sie daran, die Kursbewertungsbögen an die Teilnehmer zu verteilen, wenn die Einrichtung, die diesen Kurs veranstaltet, diese verlangt.

Denken Sie daran, die Hausaufgaben der Schüler in Sanders zu kontrollieren. Sie können dies während der Abschlussprüfung tun.

¹ Geschäftsleute haben zu mir gesagt: "Wenn ich mein Geschäft so führen würde, wie Sie Ihre Gemeinde führen, wäre ich innerhalb eines Jahres pleite." Darauf antworte ich: "Wenn ich meine Kirche so leiten würde, wie Sie Ihr Geschäft leiten, würde ich am Ende in der Kirche ungefähr so viel Heiligung haben wie in Ihrem Geschäft."

² Diese Anekdote ist dem Hörbuch «**THE WEST POINT WAY OF LEADERSHIP**» von Larry Donnithorne entnommen, das Sie vielleicht in Ihrer Bibliothek finden.

³ Dieses unterhaltsame kleine Buch ist eine Pflichtlektüre für jeden, der zu verstehen versucht, wie Hierarchien so inkompetent werden.

⁴ Es wird vorausgesetzt, dass die Leiter den Kurs «**PERSÖNLICHE ERWECKUNG**» von Roger Smalling besucht haben und die Prinzipien der göttlichen Führung verstehen. Inzwischen sollten sie auf der Grundlage geistiger Weisheit und nicht auf der Grundlage bloßer menschlicher Überlegungen, die auf den Umständen beruhen, handeln. Dies finden Sie unter www.smallings.com

⁵ Blanchard, Kenneth. **THE ONE MINUTE MANAGER**. Spencer-Morrow, 1981, PP.44

⁶ PP.59

⁷ Eph.4:1

⁸ Aus dem Buch **ANTAGONISTS IN THE CHURCH** von Kenneth Haughk. Ein Großteil dieser Lektion enthält Ideen, die in diesem Buch zu finden sind, das für jeden Gemeindeleiter eine Pflichtlektüre ist.

⁹ Haughk schlägt sogar vor, dass Sie die Zeit und den Ort, den sie vorschlagen, trotzdem ändern sollten, um die Botschaft zu senden, dass Sie derjenige sind, der die Kontrolle hat.

¹⁰ Jakobus 3:14-16

¹¹ Illustration aus **A WHACK ON THE SIDE OF THE HEAD: HOW YOU CAN BE MORE CREATIVE** von Roger von Oech

¹²Dank an Suzette Elgin in ihrem meisterhaften Buch **DIE SANFTE KUNST DER VERBALEN SELBSTVERTEIDIGUNG** für einige der Ideen in dieser Lektion.

¹³ 1Tim.5:19-20

¹⁴ Auch hier gehen wir davon aus, dass die Anschuldigung falsch ist, zusammen mit der fehlenden Autorität des Kritikers, solche Anschuldigungen zu machen.

¹⁵Andererseits, wenn er sachkundig über das Thema sprechen kann, sollten Sie ihm vielleicht besser zuhören. Denken Sie daran: Wir gehen hier davon aus, dass der Angreifer nur ein lästiger Kritiker ist.

¹⁶ Wir gehen hier immer noch davon aus, dass wir es mit einem gewohnheitsmäßigen Kritiker zu tun haben und nicht mit einem gewöhnlichen Laien, der sich um den Zustand der Kirche sorgt.