

# Trainingshandbuch für Kursleiter



LERNEN.VERTIEFEN.EINÜBEN.ANWENDEN

## BAO Kurse wirksam leiten



Lieber Kursleiter – Praktizierender und auch Lernender!

Sehr gerne begrüße ich Sie als einen Mitarbeiter im Reiche Gottes, denn offensichtlich ist es Ihnen ein großes Anliegen, sich für die Ausbildung und Unterstützung von Mitarbeitern in Ihrer örtlichen Gemeinde einzusetzen.

Dieses Anliegen der Ausbildung und Unterstützung von Mitarbeitern verdient höchsten Respekt und Anerkennung! Schon der Apostel Paulus hat diese Aufgabe für sehr wichtig erachtet und hat sie daher seinem Nachfolger Timotheus ganz stark ans Herz gelegt (z.B. 2Tim 2,2).

Wir von BAO sehen uns also in einer sehr prominenten Reihe! Wir haben uns der Unterstützung von Leitern in den Gemeinden verschrieben und wollen alles, was uns möglich ist beitragen, um ihre Aufgabe der Ausbildung von Mitarbeitern und Leitern in der Gemeinde zu fördern.

Ich freue mich, dass auch Sie dieses Training mitmachen und bin sicher, dass es Ihren Dienst nachhaltig prägen wird.

So wünsche ich Ihnen viel persönlichen Gewinn an dem Training, viel Freude am HERRN in Ihrem Dienst und die Erfahrung der täglichen Führung durch unseren HERRN Jesus Christus!

Ihr

*Willi Giefing, Gründer BAO*

„Trainingshandbuch für BAO-Kursleiter“

Herausgeber: Jim Hatcher, Christoph Windler  
Karikaturen: Debora Belz  
Redaktion: Margot Simonis, Werner Willuweit

© Copyright 2002 bei BAO –  
Biblische Ausbildung am Ort, Beheimgasse 1, 1170 Wien

Alle Rechte vorbehalten

Trainingshandbuch für BAO-Kursleiter

Version 2.1, 10/2021

# Mission Statement BAO (2009)

BAO unterstützt christliche Gemeinden in ihrer Aufgabe, ihre Mitglieder zur Reife zu führen und insbesondere darin, ihre Mitarbeiter und Leiter im Sinne von Epheser 4,11ff für den Dienst zuzurüsten.

## **Wir unterstützen Gemeinden durch:**

- \* die Entwicklung von Ausbildungskonzepten.
- \* das Erstellen von Ausbildungsangeboten unter Einbeziehung von pädagogischen Prinzipien.
- \* das Initiieren von Kursen und Seminaren.
- \* die Ausbildung von Personen zu Trainern, Mentoren und Kursleitern.
- \* die Beratung von Gemeindeleitungen und verantwortlichen Mitarbeitern in Fragen der Leiter- und Mitarbeiterausbildung.
- \* die Vermittlung von Ressourcen und Know-how im Bereich Leiter- und Mitarbeiterentwicklung.

BAO arbeitet auf Basis einer gemeindezentrierten Ausbildungsphilosophie. Dabei ist die Bibel als Wort Gottes Grundlage und Autorität.

## Vorwort

Dieses Trainingshandbuch für BAO-Kursleiter entstand aus dem Erkennen eines Defizits.

Seit Anfang der 80er Jahre gibt es BAO. Das heißt, etliche Gemeinden veranstalteten bereits BAO-Kurse. Zunächst gab es nur wenige Kursleiter. In der Regel waren jene Personen, die intensiv in der Kursentwicklung mitarbeiteten, auch die Kursleiter. Ihre Kompetenz erweiterte sich gemeinsam mit der BAO-Idee (ihrem System und der neuen Pädagogik). Damit waren allen die Erwartungen an den Kursleiter, Methodik zur Kursdurchführung, Ziele von BAO usw. geläufig. Neue Erkenntnisse wurden nach dem Gottesdienst oder im Wohnzimmer beim Kaffee diskutiert und gleich praktisch umgesetzt. Training für Kursleiter war damals nicht notwendig.

Seitdem hat sich vieles geändert. Mehr und mehr Gemeinden erkannten den Wert einer Mitarbeiterausbildung vor Ort und wollten BAO-Kurse einsetzen. Der Kreis der beteiligten Gemeinden wurde immer größer und damit auch die Anzahl der Kursleiter. Plötzlich waren die BAO-Grundsätze und -Pädagogik nicht mehr selbstverständlich und allen geläufig. Das erforderte ein gewisses Umdenken bei BAO und das Anliegen, Kursleiter zu schulen, wurde aktuell. Also entwickelte man einen Grundkurs für Kursleiter und bot auch andere Tages-, Abend- und Wochenendseminare für Interessierte an.

Der Inhalt dieses Handbuches entspricht im wesentlichen den wichtigsten Elementen dieser Seminare und dient als Kursunterlage für den Grundkurs, der ein Grundelement der *Training für Trainer* Seminare ist. Mit diesem Handbuch möchte das BAO-Mitarbeiterteam den Kursleitern in ihrer wichtigen Aufgabe Hilfe und Unterstützung bieten. Wir sind davon überzeugt, dass dieses Trainingshandbuch zur Verbesserung der Qualität der Kursleitung beitragen wird. Unser Gebet ist, dass der Herr dieses Handbuch als Werkzeug zur Erbauung seiner Gemeinde verwenden wird.

Scheuen Sie sich nicht vor dem manchmal sehr gewichtigen Inhalt! Dieses Handbuch soll Sie als Kursleiter in Ihrem Dienst keineswegs abschrecken, sondern als Ansporn und Hilfe zum Wachstum dienen.

Bei der Redaktion des Trainingshandbuches wurde die Entscheidung getroffen, alle Kursleiter, ob männlich oder weiblich, mit dem Begriff „Kursleiter“ zu bezeichnen. Diese Regelung wurde aus praktischen Gründen getroffen und schließt Kursleiterinnen ausdrücklich mit ein.

Zuletzt wollen wir erwähnen, dass dieses Handbuch die Arbeit vieler verschiedener Personen ist, denen wir an dieser Stelle für ihre Mitarbeit herzlich danken wollen. Die einzelnen Autoren sind jeweils in der Kapitelübersicht angegeben.

Mit herzlichen Grüßen und Segenswünschen!

*Das Redaktionsteam für das Trainingshandbuch für Kursleiter*

# Inhaltsverzeichnis

Mission Statement	1
Vorwort	2
Inhaltsverzeichnis	3
Einführung	5
Kapitel 1: Leiterentwicklung mit BAO: Grundsätze, Ziele und Angebote	6
1.1 Biblisch-theologische Grundlagen der Entwicklung von Leitern	7
1.2 Die biblischen Prinzipien und die BAO-Pädagogik	14
1.3 Die Zielsetzung von BAO	16
1.4 Die Zielgruppe von BAO	18
1.5 Die Methodik und Pädagogik von BAO	19
1.6 Das Curriculum von BAO	24
1.7 Möglichkeiten und Grenzen von BAO	29
1.8 Wie Leiter entwickelt werden	30
Kapitel 2: Der Kursleiter als Person	34
2.1 Die Rolle des Kursleiters	34
2.2 Profil und Qualifikation des Kursleiters	38
2.3 Kursleiterausbildung – Konzept und Erwartungen	40
Kapitel 3: Der Kursleiter und seine didaktischen Fähigkeiten	43
3.1 Wie Erwachsene lernen	44
3.2 Lernziele durch passende Lehrmethoden erreichen	49
3.3 Die 6–Schritte Methodik im BAO Kurs	53
3.4 Lernen durch zielführende Diskussion	57
3.5 Aus der Praxis in die Praxis führen	66
Kapitel 4: Der Kursleiter und die Kursdurchführung	68

4.1 Wie starte ich einen BAO-Kurs? .....	69
4.2 Das Orientierungsseminar .....	71
4.3 Vorbereitung für das Seminartreffen.....	73
4.4 Das Seminartreffen: Gestaltung und Ablauf .....	74
4.5 Die Bewertung des Seminartreffens .....	81
4.6 Die persönliche Begleitung der Teilnehmer während des BAO-Kurses	82
4.7 Die Leistungsbewertung der Kursteilnehmer .....	86
4.8 Die Administration: Formularwesen und Rückmeldungen an BAO ...	87
4.9 Die Kursleiterbegleitung durch BAO .....	88
4.10 Wie geht's weiter? Kursteilnehmer zu lebenslangem Lernen motivieren	89
<b>Kapitel 5: Vom Kursleiter zum Mentor / Trainer</b>	<b>92</b>
5.1 Die Aufgabe geht weiter .....	93
5.2 Das Multiplikationsprinzip .....	95
5.3 Persönliche Schritte Richtung Mentoring gehen .....	96
<b>Kapitel 6: Ressourcen</b>	<b>98</b>
6.1 Seminare .....	99
6.2 Trainingsvideos .....	101
6.3 Informationsmaterial .....	102
6.4 Literatur .....	103

## Einführung

Dieses Trainingshandbuch bietet Informationen und Hilfestellungen für eine fundierte Kursleitung.

### Die Zielgruppen des Trainingshandbuchs sind:

- **Personen**, die als Trainer, Lehrer oder Mentoren in Gemeinden arbeiten
- BAO-Kursleiter

### Der Zweck des Trainingshandbuches ist:

Mentoren, Lehrer und Kursleiter darin zu unterstützen, ihre Aufgabe besser wahrnehmen zu können.

### Die wichtigsten Informationen für Kursleiter sind:

- **Die Ausbildungsphilosophie**, um den Wert des BAO-Angebotes angemessen zu erkennen
- **Die BAO-Pädagogik und -Methodik**, um die Angebote von BAO optimal nutzen zu können
- **Die notwendigen pädagogischen Fähigkeiten** eines Kursleiters, um sie kennen zu lernen und sich anzueignen
- **Die pädagogische Aufgabe** des Kursleiters, um sie zu verstehen und diese Rolle wahrnehmen zu können
- **Ressourcen** für BAO Kursleiter, um sie kennen und nützen zu lernen

### Das Trainingshandbuch kann verwendet werden:

- Zur **Vertiefung der Grundlagen** nach dem Besuch eines Training für Trainer Seminars
- Für die **gezielte Vorbereitung** auf eine Kursleitung
- Als **Nachschlagewerk** bei Fragen
- Als Hilfe zur **Anleitung neuer Kursleiter**
- Zur **Vertiefung der eigenen Kompetenz** als Trainer, Lehrer, Mentor

### EIN WICHTIGER HINWEIS:

*Das erste Kapitel ist sehr ausführlich und umfangreich. Es ist für Personen konzipiert worden, die sich mit den Grundsätzen und der BAO-Philosophie befassen wollen. Für jene, die praktische Hilfe bei der Kursdurchführung suchen, kann das erste Kapitel ohne Nachteile übersprungen werden. In diesem Fall dient es als nützliche Ressource, falls Sie etwas nachschlagen wollen.*

# Kapitel 1

## Leiterentwicklung mit BAO: Grundsätze, Ziele und Angebote

Dieses Kapitel erläutert Anliegen und Arbeitsmethoden von BAO. Fundierte Kenntnisse der BAO-Pädagogik und BAO-Philosophie sind die Grundlage für die Vorschläge und Anweisungen zum Leiten eines BAO-Kurses in den folgenden Kapiteln.

### 1.1 Biblisch-theologische Grundlagen der Entwicklung von Leitern

*Richard Moosheer*

### 1.2 Die biblischen Prinzipien und die BAO-Pädagogik

*Richard Moosheer*

### 1.3 Die Zielsetzung von BAO

*Richard Moosheer*

### 1.4 Die Zielgruppe von BAO

*Richard Moosheer*

### 1.5 Die Methodik und Pädagogik von BAO

*Richard Moosheer*

### 1.6 Das Curriculum von BAO

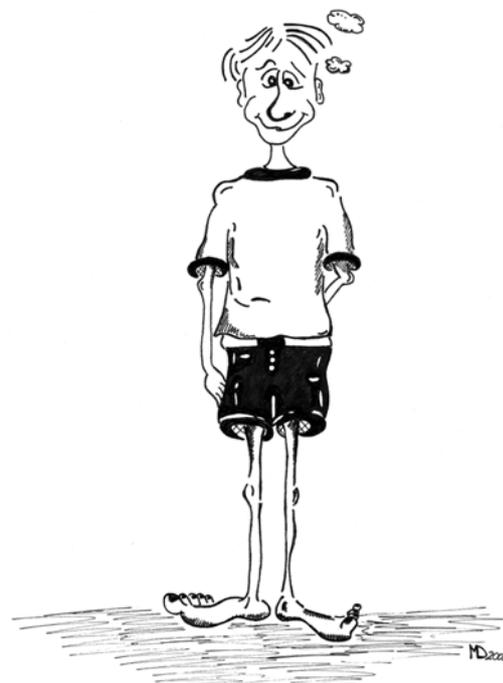
*Richard Moosheer*

### 1.7 Möglichkeiten und Grenzen von BAO

*Richard Moosheer*

### 1.8 Wie Leiter entwickelt werden

*Jim Hatcher*



# 1.1 Biblisch-theologische Grundlagen der Entwicklung von Leitern

## 1.1.1 Einführung

Kirchen und Gemeinden sehen und realisieren die Entwicklung von Leitern und Mitarbeitern ganz unterschiedlich. Dabei werden in den verschiedenen Überlegungen und Modellen sehr häufig die Ursprünge der Leiterausbildung übersehen. Meistens geschieht Ausbildung von Leitern und Mitarbeitern in den Gemeinden nach den Modellen traditioneller Bildungssysteme (Informationswissen mittels Frontalunterricht), oft mit entsprechend negativen Folgen.

**Frank** interessiert sich, seit er in der Jugendarbeit aktiv ist, mehr und mehr für die Theologie. Ursprünglich interessierten ihn die Technik und die Naturwissenschaften, weshalb er einen Gymnasiumsweig ohne alte Sprachen gewählt hatte. Nun aber entschließt er sich spontan für die Theologie. Nach der Matura lernt er zunächst mühsam Latein, Griechisch und Hebräisch. Dann folgt ein vierjähriges Theologiestudium, das Frank an einer bibeltreuen Akademie mit Auszeichnung abschließt.

Nach dem Studium findet Frank sofort eine Stelle in einer mittelgroßen Gemeinde, die schon lange auf einen Absolventen dieser Akademie gewartet hatte.

Anfänglich geht alles gut, aber dann stößt Frank plötzlich auf mehr und mehr Widerstand: Die Geschwister kritisieren seine hochtheologischen und etwas abstrakten Predigten. Irgendwie empfinden ihn viele als etwas abgehoben. Auch in der Seelsorge ist Frank bald ratlos: Er kann theoretisch die Ursachen analysieren und Methoden empfehlen, wie die Leute ihr Leben ändern sollten, aber er weiß überhaupt nicht, wie er mit diesen problembeladenen Menschen umgehen soll, um ihnen wirklich helfen zu können.

Auch der Bereich Evangelisation und Jüngermachen ist für ihn schwierig: Irgendwie kommt er nicht wirklich an die Leute heran. Es fehlt ihm das praktische Handwerkszeug. Oft sehnt sich Frank nach einem erfahrenen Bruder, an dessen Seite er lernen könnte, mit diesen Problemen praktisch umzugehen.

**Herbert** hat sich an einem Jugendevent bekehrt. Er ist total begeistert, sein ganzes Leben wird total umgekrempelt, neu! Sehr bald verspürt er den Drang, ganz für Jesus da zu sein. Er hängt seinen Beruf als Einzelhandelskaufmann an den Nagel und geht kurzentschlossen an eine Bibelschule. Seine Eltern drehen fast durch, sie verstehen die Welt nicht mehr. Aber Herbert ist konsequent und ist nicht bereit dem Druck nachzugeben. Leider kann er niemanden um Rat fragen, die Geschwister in der Gemeinde kennt er kaum, weil er erst seit drei Monaten in der Gemeinde ist. Sie staunen aber alle, dass er sich nicht von seinen ungläubigen Eltern abhalten lässt.

Die Zeit an der Bibelschule wird aber recht schwierig. Herbert eckt bei seinen Mitschülern oft an, weil er so ausgeflippte Ideen und manchmal recht unausgegorene Ansichten hat, von denen seine Freunde befürchten, dass sie noch stark mit seinem alten Leben verbunden sind. Herbert bemerkt, dass er sich nicht so gut ausdrücken kann wie die anderen, manche seiner Gedanken kann er kaum formulieren.

Seine Übungspredigten sind eher unbeholfen, vor allem rhetorisch ist Herbert schwach. Auch sonst klappt vieles nicht so recht.

Aber Herbert brennt für Evangelisation und Mission. Immer wieder schleppt er irgendwelche Typen in die Gemeinde, in die die meisten Bibelschüler gehen. Er kommt zur Überzeugung, dass Mission seine Sache ist. Und tatsächlich, weil er so leicht Kontakte knüpfen kann, sieht er sich als idealer Menschenfischer. Es gelingt ihm nach dem Studium, den Kandidatenberater einer kleinen Missionsgesellschaft zu überzeugen, nicht zuletzt auch, weil ihn ein Ältester der Gemeinde bei der Bibelschule, schwer beeindruckt von seinem Missionseifer, mit einem guten Zeugnis unterstützt.

Nach zweieinhalb Jahren auf dem Missionsfeld muss Herbert aber wieder zurückkehren.

Es hat einfach nicht geklappt: Er konnte seine Zeit nicht managen, seine Verkündigung kam gar nicht an, auch merkte er, dass er keine wirkliche Gabe zur Leiterschaft hat. Seine Mitmissionare waren unzufrieden, das Leicht-Kontakte-knüpfer-können war einfach zu wenig. Lange hatten sie versucht, Herbert zu unterstützen, er war ein lieber Kerl, aber ohne die notwendigen Gaben am falschen Platz. Sein Rückzug wird tragisch, vor allem auch, weil seine Frau, die er nach der Bibelschule geheiratet hatte nun hochschwanger ist und Herbert nicht weiß, wo und welchen Job er finden wird. Seine Mitmissionare, die Missionsgesellschaft, die Freunde zu Hause, die so gebetet hatten, sie alle sind enttäuscht und fragen sich: Wie kommt es, dass jemand aufs Missionsfeld gelangt und niemand rechtzeitig bemerkt, dass der Bruder dafür nicht geeignet ist?

Für die Heranbildung von Mitarbeitern und Leitern, Pastoren und Predigern in den Gemeinden, genügen traditionelle Ausbildungsvorstellungen nicht. Die Heranbildung zum Leiter kann nicht nur in der Theorie geschehen. Ein akademischer Grad qualifiziert noch nicht zu tragender Mitarbeit in einer Gemeinde.

### These 1

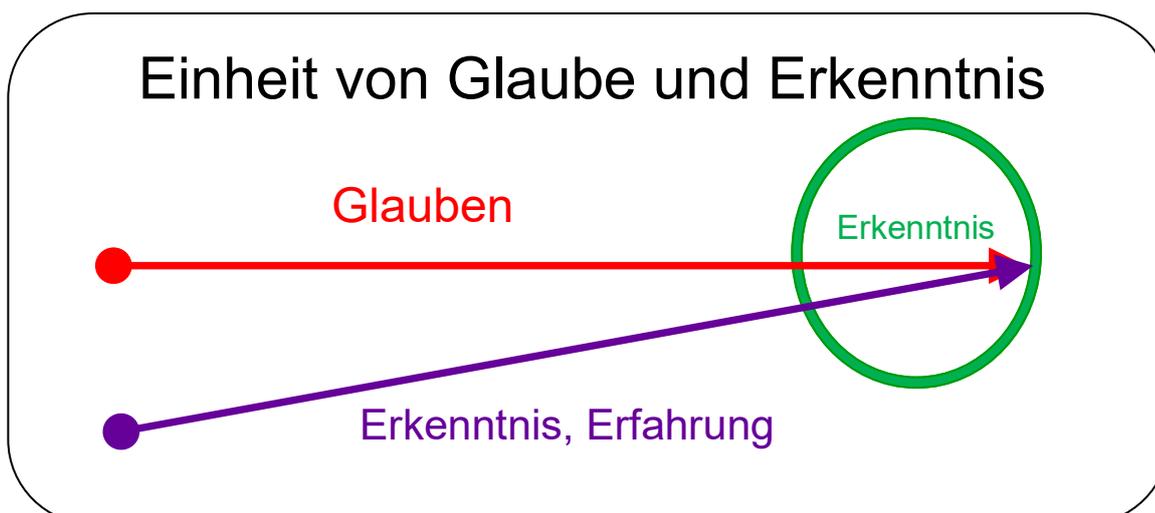
**Geistlicher Dienst benötigt geistliche Persönlichkeiten: Begabung, charakterliche Reife, Erfahrung und praktisches Handwerkszeug müssen die Ausbildungsziele und Methoden bestimmen.**

### These 2

**Die Gemeinde trägt die Verantwortung für die Heranbildung ihrer Mitarbeiter und Leiter: Anleitung aus der Praxis, Begleitung durch erfahrene Mitarbeiter und Leiter, ein Mitgetragen-Werden durch eine Gemeinde sind unabdingbare Voraussetzungen für einen wirkungsvollen Dienst.**

Manche dieser, in den beiden Thesen formulierten Grundsätze haben etwas mit effektiver Pädagogik zu tun. Dennoch müssen ebenso die biblischen Leitlinien, eine Art biblische Pädagogik, uns zum Vorbild werden. Wir fragen deshalb nach biblischen Leitlinien zur Entwicklung von Leitern.

Abbildung 1



## 1.1.2 Biblische Leitlinien

### Warum Ausbildung?

Die Bibel formuliert ein klares Hauptziel: Jeder Christ soll heranwachsen zur Reife. Eine Kernstelle ist hier:

*„... bis wir alle hingelangen zur Einheit des Glaubens und der Erkenntnis des Sohnes Gottes, zur vollen Mannesreife, zum Vollmaß des Wachses der Fülle Christi.“ Eph 4,13*

Das Ziel, das Paulus hier formuliert, wird dreifach beschrieben:

- zur **Einheit des Glaubens** und der Erkenntnis des Sohnes Gottes
- zur **vollen Mannesreife**
- zum **Vollmaß** des Wachses **der Fülle Christi**

Die dreifache Ausformulierung ist ganz typisch für den hebräischen Autor, sie betont das eigentliche Ziel in dreifacher Weise, wobei jede Formulierung präzise Definitionen des Zieles bietet:

#### 1) zur Einheit des Glaubens und der Erkenntnis des Sohnes Gottes

Wer zu Jesus kommt, tut diesen Schritt im Vertrauen, mit viel Glauben und wenig Erkenntnis, wobei wir Erkenntnis ganzheitlich verstehen wollen, nicht nur als Ansammlung von Wissen. Das Heiligungsleben eines Christen erfüllt ihn dann mehr und mehr mit Erkenntnis, d.h. er erfährt immer mehr, wer und wie Jesus wirklich ist. Dadurch nähern sich Glaube und Erkenntnis (Erfahrung). In der Ewigkeit, beim HERRN, werden Glaube und Leben (die erworbene Erkenntnis und Erfahrung) dann deckungsgleich!

Siehe Abbildung 1

#### 2) zur vollen Mannesreife

Die Mannesreife ist ein Bild aus unserem Menschsein, damit ist jemand gemeint, der selbständig Entscheidungen treffen und durchführen kann. Die Mannesreife ist ein Zustand der u.a. gekennzeichnet ist durch:

- Charakterstärke und Festigkeit, Standfestigkeit
- Kraft und Vitalität
- Reife und Zielorientierung
- Umsicht und Weisheit
- Fundierte Kenntnis und Wissen
- Unabhängigkeit und Selbständigkeit; Fähigkeit, auf sich selbst zu achten
- Fähigkeit zur Haushalterschaft in allen Dingen
- Fähigkeit, Beziehungen aufzubauen und zu pflegen
- Fähigkeit, Kinder zu zeugen und zu erziehen
- Soziale Kompetenz: Teamfähigkeit, Fähigkeit Konflikte zu lösen

### 3) zum Vollmaß des Wuchses der Fülle Christi

- 1Joh 3,2: Gleichsein wie Christus
- 2Kor 3,18: Herrlichkeit des HERRN als Ziel, in das wir verwandelt werden
- Weisheit, Verständnis und Erkenntnis
- Liebe und Barmherzigkeit
- Geduld und Treue
- Reinheit und Heiligkeit
- Sieg über Versuchung und Sünde

Hier wird das Ziel in letzter Konsequenz definiert: Der Christ soll Christus vollständig ähnlich werden, die Fülle Christi erreichen in seiner Liebe, Heiligkeit, Gerechtigkeit und Vollkommenheit. Auch dieses Ziel kann letztlich erst in der Vollendung erreicht werden.

Alle diese drei Formulierungen des Zieles, das ein Christ erreichen soll und auch wird, wenn er einmal beim HERRN sein wird, machen ganz deutlich, dass jeder Christ in einem Wachstumsprozess, oder anders formuliert, in einem Ausbildungsprozess steht. Der Kontext redet dabei ausdrücklich von Ausbildung:

*„Und {er} hat die einen als Apostel gegeben und andere als Propheten, andere als Evangelisten, andere als Hirten und Lehrer, zur Ausrüstung der Heiligen für das Werk des Dienstes, für die Erbauung des Leibes Christi.“ Eph 4,11-12*

Zunächst geht es darum, dass Jesus der Gemeinde „Leiter“ gibt und diese mit der Aufgabe der Zurüstung der Heiligen zu diesem hohen Ziel hin beauftragt sind. Darüber hinaus wird im NT deutlich, dass Leiter auch herangebildet werden. Sie werden zwar von Jesus gegeben, fallen aber nicht einfach vom Himmel. An vielen Stellen macht Paulus deutlich, dass er Leiter (bsw. Timotheus, Titus) herangebildet hat. Kernstelle ist hier 2Tim 2,2.

Schon im öffentlichen Auftreten Jesu wird klar: Es geht ihm vor allem um das Heranbilden zukünftiger Leiter für die erste Gemeinde. Deshalb widmet er sich so intensiv den zwölf Jüngern, wobei er sich innerhalb der Zwölf wiederum um drei Jünger ganz besonders bemüht.

Es gibt zahlreiche andere Stellen im NT, wo die Herausforderungen der Charakterentwicklung von Leitern stark betont werden. Denken wir dabei an die Voraussetzungen für Älteste und Diakone (Diakonissen), wie sie Paulus in den Pastoralbriefen formuliert (1Tim 3,1-13; Tit 1,5-9), oder an den Begriff εὐσέβεια - *eusebeia* (Gottseligkeit, Frömmigkeit, Gottesfurcht), der uns an verschiedenen Stellen des NTs das Ziel unseres Wachstums vor Augen hält (1Tim 4,8; 6,6; 2Petr 1,7)

## Wie ausbilden?

Wir müssen hier zweifellos unterscheiden zwischen Form und Inhalt, Methode und Prinzip.

**Form** bzw. **Methode** werden in der Schrift wenig konkretisiert, beide sind nicht normativ. Ausbildungsformen und Methoden sind größtenteils von gesellschaftlichen Strukturen und Entwicklungen abhängig, daher besteht große Freiheit in der Wahl der Mittel und Formen.

So kann man von der Schrift her nicht dogmatisch entscheiden, ob Ausbildung stationär (Seminar, Bibelschule) oder dezentral, am Ort stattfinden sollte. Dennoch gibt es durchaus Hinweise auf „Schulen“ in der Schrift, insbesondere im AT (siehe Prophetenschulen, vgl. 2Kö 2,1-8.15; 4,1.38; insbes. 6,1-7 u.a.).

Viel wichtiger als die Frage nach der Form einer Schule, sind die **Inhalte** bzw. **Prinzipien**, die sich in der Schrift finden lassen. Wir wollen im folgenden kurz einige dieser Prinzipien festhalten:

### Biblische Prinzipien zur Ausbildung von Leiterschaft



#### Prinzip 1:

##### Ausbildung geschieht im Verantwortungsbereich der Gemeinde

Die gesamte Arbeit im Reich Gottes ist aus der Sicht des NT gemeindezentriert. Es ist einfach unvorstellbar, dass irgendetwas geschah, ohne dass die Gemeinde involviert gewesen wäre. Es ist auffällig, dass Paulus in 2Tim 2,2 schreibt:

„Was du von mir in Gegenwart **vieler Zeugen** gehört hast...“

Ausbildung darf nicht an der Gemeinde vorbei geschehen! Die Gemeinde ist verantwortlich für die Heranbildung ihrer Leiter, ob das nun an einem Seminar geschieht oder am Ort.



#### Prinzip 2:

##### Ausbildung geschieht in der Praxis

Eine rein intellektuelle Ausbildung, fern jeder Praxis, ist dem NT fremd. Ausbildung geschah im Dienst. Jesus lebte mit seinen Jüngern, er diente den Menschen und er unterwies seine Jünger in einer zeitlichen und räumlichen Einheit.

##### Beispiel

Nach der Speisung der 5000 wollte die Volksmenge Jesus auf der Stelle zu ihrem Brotkönig machen. Um den Jüngern diese Versuchung zu ersparen, schickt er sie sofort weg (Mt 14,22; vgl. Joh 6,15). Danach erlebten die Jünger einen furchtbaren Sturm, der sie in Todesangst brachte. Jesus kommt ihnen auf dem Wasser entgegen. Es folgt der Bericht über den sinkenden Petrus. Die ganze Abfolge der Ereignisse, das was Jesus seinen Jüngern zumutete und dann auch erklärte, beschreibt einen pädagogischen Gesamtprozess zum Thema Vertrauen. Begeisterung über einen Wundertäter allein ist zu wenig. Wenn es nicht konkret zu einem tiefen, persönlichen Vertrauen in Jesus kommt, zu einer Vertrauensbeziehung, ist das Eigentliche nicht erreicht.

Auch Paulus macht deutlich, dass Ausbildung in der Praxis geschieht. Das sehen wir besonders im Leben von Timotheus: Er stand im Dienst und wurde gleichzeitig ausgebildet.

### **Prinzip 3:**

#### **Ausbildung geschieht in der Beziehung zwischen Lehrer und Schüler**

Die Ausbildung der Jünger Jesu, aber auch der Mitarbeiter von Paulus, geschah in einer Lehrer – Schüler-Beziehung. Der Lehrer ist gleichsam der Trainer, der Mentor. Er hat eine persönliche Beziehung zu seinen Schülern und lebt wenigstens zeitweise mit ihnen. So war es auch in den Prophetenschulen des AT.

#### **Was ist in diesen Beziehungen das Wesentlichste?**

Es ist vor allem das Vorleben bzw. das Vorbild des Lehrers wesentlich. Der Schüler lernt nicht nur Stoff, er erkennt einen Bezug des Stoffes *zum Leben des Lehrers*. Damit wird jeder Lehrinhalt enorm gewichtig, so wird Spekulation, Philosophie und Wortstreit vermieden (2Tim 2,14-19).

### **Prinzip 4:**

#### **Ausbildung geschieht in einer Gruppe**

Ausbildung geschah zur Zeit des NT stets in einer Gruppe, wie in 2Tim 2,2:

*„...was du von mir in Gegenwart vieler Zeugen gehört hast...“.*

Es gibt nur sehr wenige Stellen, wo Jesus einen Jünger allein unterwies (Joh 21,15ff). Aber in zahlreichen Stellen wird deutlich, dass Jesus drei, zwölf oder mehr Jünger unterwies (Mt 17,1 *drei* Jünger; Mt 10,1ff *zwölf* Jünger; Lk 10,1ff *siebzig* Jünger).

Die Gruppe, insbesondere die Kleingruppe, eignet sich hervorragend zur Unterweisung, da innerhalb der Gruppe Interaktionen entstehen, die zum Lernen anregen.

#### **Beispiel**

Als die siebzig Jünger frohlockend zurückkamen mit ihren Erfahrungen von Wundern, konnte Jesus ansetzen und über das lehren, was eigentlich zählt im Reich Gottes (Lk 10,17ff). Wenn die Jünger miteinander stritten wer unter ihnen der Größte sei, bot dies eine wunderbare Gelegenheit über wahre Größe im Reich Gottes zu lehren (Lk 22,24ff).

### 1.1.3 Leiterschaftsentwicklung und Gemeindeentwicklung

Reifen Mitarbeiter und Leiter innerhalb einer Gemeinde heran, wird das enorme Auswirkungen auf die Entwicklung der gesamten Gemeinde haben.

Christian Schwarz, Leiter des Ökumenischen Gemeinde-Instituts, hat in seiner breit angelegte Untersuchung<sup>1</sup> unter 1000 Gemeinden aus insgesamt 32 Ländern zum Thema Gemeindegrowth einen starken Zusammenhang zwischen einer gezielten Mitarbeiterschulung und Gemeindegrowth festgestellt. Er schreibt dazu:

*„Die Frage nach der ‚Mitarbeiterschulung‘ .... hat von allen Variablen, die diesem Qualitätsmerkmal (Gabenorientierte Mitarbeiterschaft, sic.) zugrunde liegen, den größten Zusammenhang mit Gemeindegrowth.“<sup>2</sup>*

Schwarz bestätigt, was die Schrift bereits sagt: Mitarbeiterschulung und Leiterschaftsentwicklung sind für eine gesunde, zielgerichtete Gemeindeentwicklung wesentlich. Selbst wenn dies für manche Gemeinden bedeutet, zunächst andere Bereiche der Gemeindegrowth etwas zurückzustellen, wird auf Dauer viel mehr erreicht werden, als bei einer Gemeinde, die nicht für eine kontinuierliche Entwicklung von Mitarbeitern und Leitern sorgt.

<sup>1</sup> Christian A. Schwarz, *Die natürliche Gemeindeentwicklung*, C&P / Onken, Wuppertal 1996

<sup>2</sup> Schwarz, a.a.O., Seite 25

## 1.2 Die biblischen Prinzipien und die BAO-Pädagogik

Wir schätzen die biblischen Prinzipien der Ausbildung von Leiterschaft und fördert deren praktische Umsetzung und Anwendung in den Gemeinden mittels der BAO-Methodik und -Pädagogik.

### 1.2.1 Die Verantwortung liegt bei der Gemeinde

Jede Gemeinde ist für die Ausbildung ihrer Mitarbeiter und Leiter verantwortlich. BAO möchte mit seinem Programm Gemeinden unterstützen, ermutigen und ihnen konkret helfen, damit sie *diese* Verantwortung zur Heranbildung von Mitarbeitern und Leitern wahrnehmen können.

Dafür liefert BAO Materialien und Know-how.

Um das gesetzte Ziel (der Gemeindebasierten Ausbildung) zu erreichen braucht es ein Ausbildungskonzept, dass alle Glieder der Gemeinde im Blick hat. Durch die Bandbreite der Kursangebote bietet BAO die Möglichkeit eine große Bandbreite an Ausbildungsmöglichkeiten, angefangen von Jüngerschaftstraining über gezielte Mitarbeiterförderung hin zu Leiterschaftsausbildung. Je besser ein durchdachtes Trainingskonzept in einer Gemeinde umgesetzt wird, desto wirkungsvoller werden Geschwister zugerüstet und Mitarbeiter und Leiter heranwachsen.

### 1.2.2 Angeleitetes Selbststudium und Gruppenerfahrung

Die Bibel betont Charakterbildung und Dienst. Deshalb basiert die BAO-Pädagogik auf zwei Grundlagen: dem angeleiteten Selbststudium und den Seminartreffen, die im Schnitt alle 14 Tage stattfinden.

BAO hat dafür spezielle Kursunterlagen und eine ganz bestimmte Studienmethodik entwickelt, die unter Punkt 1.5 „Die Methodik und Pädagogik von BAO“ erläutert ist.

BAO zielt auf einen ganzheitlichen Ausbildungsprozess: Eine fundierte biblische Ausbildung besteht aus Informationsvermittlung, Charakterbildung und Hilfen zur praktischen Anwendung. Erst im veränderten Handeln zeigt es sich, ob und was jemand dazugelernt hat. Um dieses Ziel zu erreichen, sind mehrere Elemente wichtig:

#### 1) Kursunterlagen

Jeder BAO-Kurs vermittelt zum jeweiligen Fachbereich fundierte und **sachbezogene Informationen**: Biblisch geprägtes Wissen, theologisch tiefgründige und wesentliche Inhalte werden in jedem Kurs aufgearbeitet und ausgewogen dargestellt. Jeder BAO-Kurs vermittelt, zum jeweiligen Fachbereich, dem Kursniveau entsprechend, das notwendige Grundwissen.

#### 2) Konkrete Aufgaben und praktische Übungen

**Konkrete Aufgaben** gehören zu jedem BAO-Kurs. Sie fördern die Charakterbildung des Studenten, in Form von Projekten, Konzeptentwicklungen oder auch ganz praktisch in Gesprächen mit Christen oder Nichtchristen zu bestimmten wichtigen Lebensfragen.

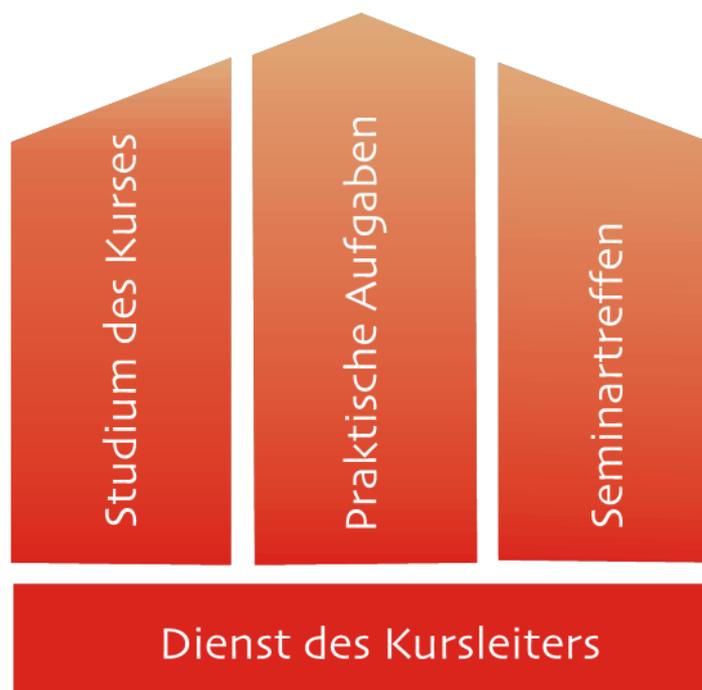
**Praktische Übungen** sind Teil jedes BAO-Kurses. Diese sollen zur praktischen Einübung und damit Vertiefung und Festigung der erarbeiteten Lerninhalte dienen. Die praktische Umsetzung kann z. B. in einem Dienstbereich erfolgen, die der Kursteilnehmer in seiner Gemeinde bereits wahrnimmt oder in dem er seine Gaben und Fähigkeiten noch einbringen möchte.

### 3) Seminartreffen

Die **Gruppenerfahrung** ist für den Erkenntnisprozess sehr wichtig. Deshalb ist das Selbststudium nur ein Teil des Lernprozesses. Etwa alle zwei Wochen trifft sich die Studiengruppe zu einem intensiven Austausch. Das Gelernte wird hier in einer Diskussion vertieft. Der gemeinsame Lernerfolg in einer Gruppe übertrifft jedes Selbststudium, außerdem sind die regelmäßigen Seminartreffen auch ein wesentlicher Motivationsfaktor: Ein Selbststudium erfordert viel Selbstdisziplin vom einzelnen. Die Gruppenerfahrung erleichtert das Studium, fördert die Disziplin und motiviert zum persönlichen Einsatz und Durchhalten.

### 4) Kursleiter

BAO-Seminartreffen werden von einem von BAO ausgebildeten Kursleiter geführt. Der Dienst des Kursleiters hat für den Erfolg eines Kurses große Bedeutung. Im Idealfall ist der Kursleiter Mentor und Förderer seiner Studenten, er ist Vorbild und Seelsorger.



## 1.3 Die Zielsetzung von BAO

Wie bereits im Missionstatement erwähnt ist es das Anliegen von BAO Gemeinden zu dienen, sie motivieren und unterstützen, die Heranbildung ihrer Mitarbeiter und Leiter umsetzen zu können. Diese Unterstützung der Gemeinde in der erwähnten Verantwortung durch BAO geschieht durch folgende Angebote.

- ein **ausgereiftes, vielfach erprobtes Kursmaterial**
- **pädagogisches und methodisches Know-how** mit dem die Kurse optimal studiert und eingesetzt werden können
- **ausgewogene Lehrgänge und Ausbildungspakete** für die verschiedensten Aufgaben und Bedürfnisse in den Gemeinden
- **kompetente Gemeindeberatung**, insbesondere für die Mitarbeiter- und Leiterschaftsentwicklung

**Kurt** ist begeistert von BAO. Das ist genau das, was er und seine Gemeinde brauchen. Er meldet sich bei BAO, besucht eine Kursleiterausbildung (TfT-Seminar) und motiviert einige, mehr oder weniger lernbegierige Geschwister. Mit ihnen startet er den Kurs „*Einführung in das Alte Testament*“, da ihn das AT schon lange brennend interessiert. Nach der fünften Lektion meldet sich Franz ab, er ist überfordert, weil er gleichzeitig in der Jungschar mitarbeitet, im Lobpreisteam mitsingt und auch in der Jugendgruppe mithilft. Kürzlich wurde er auch gebeten, in die Gottesdienstmoderation einzusteigen, also leitet er nun auch einmal im Monat einen Gottesdienst. Franz ist von BAO frustriert, da er nie Zeit hatte, sich wirklich gründlich vorzubereiten. Der Kurs hat ihm nichts gebracht, BAO bleibt ihm in schlechter Erinnerung.

Als sich dann Lisa, Peter und Susi auch abmelden, wird es für Kurt schwer. Jetzt hat er nur noch zwei Teilnehmer in der Gruppe. Alle sind frustriert, BAO ist einfach eine Überforderung, gut gemeint, aber völlig unrealistisch für die Gemeindepraxis.

**Erwin, Hubert, Karl und Frank**, die Ältesten der Gemeinde Fliederstraße, haben an einer Ältestenkonferenz von BAO gehört und sind von dem Konzept fasziniert. Sie laden einen BAO-Vertreter ein. Dieser besucht die Brüder und lässt sich die Gemeindesituation genau beschreiben. Er stellt viele Fragen und erklärt BAO ausführlich. Nach drei Wochen kommt er noch einmal vorbei, versucht die Brüder gezielt zu beraten und präsentiert ihnen ein Konzept, das für ihre Gemeinde durchaus realistisch erscheint: Damit die Geschwister zuerst wieder Lernen lernen, planen sie in allen Hauskreisen den BAO-light 1 Kurs durchzuführen. Zuvor bereiten sich 4 Brüder auf die Kursleitung vor. Die Kurse verlaufen optimal. Die Geschwister sind begeistert und wollen eine Fortsetzung. Man startet BAO-light 2 und danach auch noch das dritte Studienheft.

Die Gemeindeleitung überlegt jetzt zusammen mit dem BAO-Vertreter, wie es nun weitergehen könnte. Es werden sieben geeignete Geschwister aus den Light-Kursen angesprochen und dazu eingeladen, den Kurs „*Bibelstudium mit Gewinn*“ gemeinsam zu studieren. Hubert bereitet sich dazu auf die Kursleitung vor, er bekommt von BAO eine gezielte Einführung zum Kursleiter für diesen Kurs. Mittels eines speziell produzierten Videos kann er die Inhalte des TfT-Seminars wiederholen, das er vor einem Jahr absolviert hat. Schließlich sieht er sich auch noch das pädagogische Video an, wobei er sich für jedes der vier Themen einen Abend Zeit nimmt, um darüber jeweils gründlich nachdenken zu können.

Jetzt ist er für den Kurs optimal vorbereitet und startet mit den sieben angesprochenen Personen. Zuvor wurde mit Jens, einem der Teilnehmer, noch ein spezielles Gespräch geführt: Jens zeigt Begabungen zu einem zukünftigen Leiter für die Gemeinde. Deshalb soll er in den kommenden vier Studienmonaten gezielt

entlastet werden: Er wird in dieser Zeit die Hauskreisleitung seinem Co-Leiter Bernd überlassen, keine Gottesdienste moderieren und auch keine Gebetsstunde leiten. Die beiden Predigten die er in dieser Zeit halten sollte, kann er sich so einteilen, dass er über die beiden Texte predigen kann, mit denen sich der Kurs beschäftigt. So kann Jens den Kurs trotz beruflicher und familiärer Belastung gut bewältigen. BAO wird in dieser Gemeinde als echte Hilfe empfunden, um gute Mitarbeiter und Leiter für die Zukunft heranzubilden.

Damit der Einsatz von BAO-Kursen in einer Gemeinde wirklich gute Erfolge bringt, ist es wichtig den Kurs als Teil der Gemeindearbeit zu sehen und auch dafür Raum zu schaffen für die Umsetzung. Daher ist der Einsatz von BAO-Kursen möglichst mit der Gemeindeleitung abzusprechen, wobei für die Gemeindeleitung eine gründliche Information und Beratung angebracht wäre. Letztlich ist sie selbst dafür verantwortlich, dass gute Mitarbeiter und Leiter für den notwendigen Dienst und auch für die Zukunft vorhanden sind.

Jeder BAO-Kursleiter dient so nicht in erster Linie BAO, sondern seiner Gemeinde. Aber, wenn er diesen Dienst gut erfüllt, bewährt sich auch BAO als geeignetes Werkzeug für die Weiterbildung in der Gemeinde.

Der Gemeinde dienen und gleichzeitig hinter BAO stehen kann nur gelingen, wenn die Philosophie und die Möglichkeiten von BAO bekannt sind:

- die Zielgruppe von BAO bzw. der unterschiedlichen BAO-Kurse
- die Pädagogik und Methodik von BAO
- das Selbststudium und die Seminargruppe
- das Kursangebot von BAO
- Möglichkeiten und Grenzen von BAO

### **EIN WICHTIGER HINWEIS:**

*Konkrete Schritte zur Frage: „Wie starte ich einen BAO-Kurs?“ finden sich zum Beginn des 4. Kapitels.*

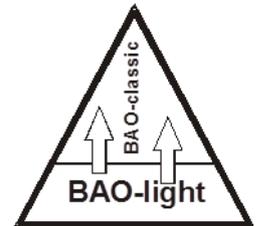
## 1.4 Die Zielgruppe von BAO

Das Angebot von BAO ist vielfältig und die Zielgruppe entsprechend breit. Es gibt drei Zielgruppen für BAO nach dem Motto: **Alle** zur **Reife**, **viele** zur **Mitarbeit**, **eini-**  
**ge** zur **Leiterschaft**.

### Die BAO-light Serie für alle Geschwister in einer Gemeinde:

BAO unterstützt sie in folgender Weise:

- In einer Gemeinde sollen alle Geschwister zu geistlicher Reife gelangen.
- Viele Geschwister haben als Erwachsene das Lernen verlernt, mittels einfacher Sachinhalte können sie aber wieder den Zugang zum Lernen entdecken. Dazu sind die BAO-light Kurse hervorragend geeignet. BAO-light Kurse sind eine optimale Vorbereitung auf das Studium der BAO-classic Kurse. Die Methodik ist bei beiden gleich.



### Die BAO-classic Serie und die Praxisführer für Mitarbeiter und Leiter:

Auf dieser Stufe möchte BAO die Entwicklung von Mitarbeitern und Leitern fördern. Folgende Personen gehören zu dieser Zielgruppe:

- Geschwister, als Mitarbeiter- und/oder (potenzielle) Leiter mit der entsprechenden Fähigkeit sich Lernstoff anzueignen
- Geschwister, die eine gewisse geistliche Reife haben oder erlangen wollen und von ihrer Gemeinde bzw. Gemeindeleitung für das Studium empfohlen werden
- Geschwister, mit einer Fähigkeit, andere auch anzuleiten und zu lehren
- Geschwister, die befähigt sind zur Mitarbeiter- und Leiterschaft in ihrer Gemeinde

Zur Zielgruppe von BAO gehören selbstverständlich auch Personen, die bereits in der Gemeindeleitung tätig sind. Diese können BAO gezielt zur Weiterbildung einsetzen oder auch zur Bearbeitung ganz spezifischer Themen in der Leitung

### Das Young Leaders Training für junge Mitarbeiter und Leiter:

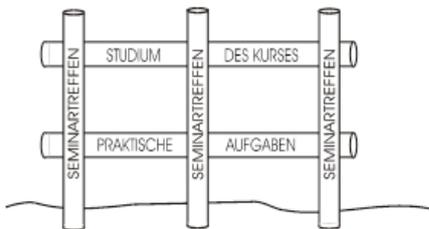
- Junge Leiter sollen in ihrem Dienst qualifiziert und gestärkt werden.
- Das Young Leaders Training ist zudem entwickelt worden, um die Heranbildung der nächsten Leitergeneration zu unterstützen.

## 1.5 Die Methodik und Pädagogik von BAO

### 1.5.1 Einführende Gedanken

Die BAO-Pädagogik basiert auf zwei Grundlagen: Dem angeleiteten Selbststudium und den regelmäßigen Seminartreffen alle zwei Wochen.

BAO bietet dazu Kursunterlagen und eine ganz bestimmte Studienmethodik an. Am besten lässt sich diese Methodik durch den Vergleich mit einem Zaun erklären:

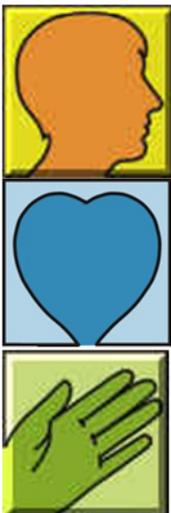


Die Latten des Zaunes symbolisieren das Selbststudium des Kursmaterials und die Durchführung der praktischen Aufgaben (Seminaraufgaben, Projekte etc.). Beide Ebenen sind wichtig, denn ein Zaun ist erst mit zwei Lattenreihen ein Zaun. Seminartreffen sind die Querstreben. Sie geben den Latten erst ihre entsprechende Festigkeit, damit ein Zaun seine

Funktion wirklich erfüllen kann.

Jede Theorie erfüllt erst dann ihre Funktion, wenn sie in die Praxis umgesetzt wird. Deshalb vermittelt BAO nicht nur theoretisches Wissen, sondern stellt auch gezielt praktische Aufgaben, welche sehr unterschiedlich sein können:

- **praktische Konzepte** zu einem Thema für das eigene Leben, die eigene Gemeinde etc., ausarbeiten
- eine **Bibelstunde oder Predigt** halten
- **Gespräche** mit anderen (Christen oder auch Nichtchristen) **über spezielle Themen** etc. führen



Diese Beispiele zeigen deutlich die drei Bildungsziele von BAO: Kopf, Herz und Hand. Wie bereits erwähnt, verfolgt BAO einen ganzheitlichen Ausbildungsprozess. Ausbildung soll sich dabei nicht auf reine Wissensvermittlung beschränken, weil Charakterbildung und angewandte Praxis ebenso wichtige Aspekte einer fundierten biblischen Ausbildung sind. Jemand hat erst dann etwas gelernt, wenn sich seine Verhaltensmuster verändern oder auch neue hinzukommen.

Die meisten Studenten von BAO sind bereits in irgendwelchen Diensten in ihrer Gemeinde tätig. Um aber diese Aufgaben besser und leichter erfüllen zu können, brauchen sie konkrete Anleitungen zum Handeln, Hilfen für die Hand, Werkzeuge für die Praxis. Diese praktischen Aspekte sind Elemente jedes BAO-Kurses. Viele dieser praktischen Aufgaben können im normalen Dienst des Studenten umgesetzt und auch geübt werden.

#### Beispiel

Die Studenten des Kurses „*Einführung in das Neue Testament*“ können das Gelernte in Predigten, Andachten, Bibelstunden, Jugend- und Kinderstunden umsetzen und üben: Sie können Geschwistern, Jugendlichen und Kindern etwas über das Leben des Johannes-Markus weitergeben oder die Missionsreisen des Paulus erläutern, usw.

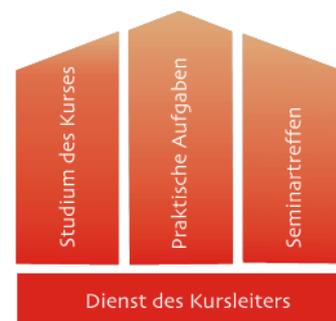
Um das Ziel einer ganzheitlichen Ausbildung erreichen zu können ist die Gruppenerfahrung sehr wichtig. Deshalb beschränkt sich die BAO-Methodik nicht auf ein Selbststudium, sondern erfordert bewusst regelmäßige Seminartreffen, am besten in 14-tägigem Abstand. Diese bilden gleichsam die Pfosten des Zaunes:

### Ein Zaun ohne Pfosten ist kein Zaun!

Alle zwei Wochen trifft sich die Studiengruppe zum intensiven Austausch. Das Gelernte wird in einer Diskussion vertieft. Der Lernerfolg der dadurch erzielt wird, ist mit einem Selbststudium alleine nie zu erreichen. Das Seminartreffen ist auch ein wesentlicher Motivationsfaktor: Ein Selbststudium ist sehr schwer durchzuhalten, nur ganz disziplinierte Menschen schaffen so etwas. Die Studiengruppe motiviert zum Durchhalten, sie weckt Freude am gemeinsamen Fortschritt, sie hilft das Gelernte wirklich zu vertiefen.

Die Seminartreffen werden von einem von BAO ausgebildeten Kursleiter geführt. Der Dienst des Kursleiters ist von enormer Bedeutung für den Erfolg eines Kurses. Das macht auch das Bild des Hauses ganz deutlich:

Der Dienst des Kursleiters ist vergleichbar mit einem Fundament. Dieses ist die Basis für die Wände „Studium des Kurses“, „Praktische Aufgaben“ und „Seminartreffen“. Versagt das Fundament, der Kursleiter, so brechen die drei Wände auseinander!



Im Idealfall ist der Kursleiter auch Mentor, Seelsorger, geistlicher Vater/Mutter und damit ein Vorbild für den/die Studenten. An dieser Stelle wird wiederum deutlich, wie wichtig die Integration von BAO in die Gemeinde ist: Ist der Kursleiter ein Gemeindeleiter, ein Hirte und Seelsorger der Gemeinde, so kann der Dienst dieses Leiters, als Mentor, durch den Kurs optimal unterstützt und gefördert werden.

## 1.5.2 Selbststudium und Seminargruppe

### Das BAO-Kursmaterial

Zum Selbststudium stellt BAO das Kursmaterial zur Verfügung. Dieses Material ersetzt gleichsam den Lehrermund.

Diese Unterlagen sind teilweise recht unterschiedlich. Ursachen dafür sind einerseits die historische Entwicklung von BAO (BAO hat im Laufe der Zeit von verschiedenen Partnern profitiert), andererseits verlangen verschiedene Kursinhalte und -ziele unterschiedliche Methoden. Obwohl jeder BAO-Kurs alle drei Ausbildungsziele, Kopf, Herz und Hand, betont, gibt es je nach Thema unterschiedliche Schwerpunkte:

- *Akademische Kurse*
- *Charakter-Kurse*
- *Dienst-Kurse*

## Beispiel

Die Kurse „**Einführung in das AT und NT**“ sind Kurse, die eher Wissen vermitteln. Es sind demzufolge sog. Wissens-Kurse, die in unserem Curriculum „Akademische Kurse“ genannt werden.

Der Kurs „**Als Christ leben**“ ist ein Beispiel eines klassischen Charakter-Kurses. Er soll dem Studenten konkret und praktisch helfen, sein Leben mit Jesus zu vertiefen und geistlich zu wachsen.

Der Kurs „**Bibelstudium mit Gewinn**“ ist ein Kurs, der ein praktisches Werkzeug zum Dienst vermittelt: Eine hervorragende Methodik, um die Bibel sachgemäß auszulegen. Der Kurs gehört zu den Dienst-Kursen.

Je nach Kursart sind die Anforderungen beim Selbststudium unterschiedlich:

- 1) „**Akademische**“ Kurse liefern mehr Wissen: Es sind Fragen zu beantworten, Tabellen auszufüllen, Gliederungen einzuprägen und manchmal auch Bibelverse auswendig zu lernen.
- 2) **Charakter-Kurse** fördern neben dem Studium entsprechender Bibelstellen und theologischer Artikel oder Bücher, vor allem auch die Entwicklung von Projekten und Arbeiten, welche die Charakterbildung unterstützen.
- 3) **Dienst-Kurse** legen ihren Schwerpunkt auf die Praxis. Sie vermitteln Werkzeuge zum Dienst, zeigen ganz praktische Wege in den verschiedenen Bereichen des Gemeindebaus und helfen beim Einüben von Fertigkeiten. In diesen Kursen gibt es manche Übungen und verschiedene praktische Projekte müssen erarbeitet werden.

Die neueren Kurse von BAO sind meistens in einer 6-Schritte Methodik strukturiert, die dem Lernverhalten Erwachsener sehr entgegenkommt. Jede Lektion wird in 6 Schritten studiert:

### EIN WICHTIGER HINWEIS:

*Im Kapitel 3, unter Punkt 3.3 „Die 6-Schritte Methodik im BAO-Kurs“, werden die sechs Schritte ausführlicher erläutert.*

**■   Schritt 1:** **Die Herausforderung erfassen**

Im ersten Schritt werden Sie u.a. Zitate und Fallstudien finden, die Ihnen helfen, die Schlüsselfragen des Themas zu formulieren. Auf diese Weise wird es Ihnen gelingen, das zentrale Anliegen der Lektion zu erfassen.

**■ ■  Schritt 2:** **Gottes Wort erforschen**

Der nächste Schritt führt Sie zur Bibel, zur Quelle der göttlichen Wahrheit und Einsicht. Sie untersuchen Schlüsseltexte zum Thema der Lektion, um zu entdecken, was Gott dazu sagt und um daraus biblische Prinzipien abzuleiten.

**■ ■ ■ Schritt 3:** **Weitere Quellen einbeziehen**

Nun lesen sie Buchauszüge oder Artikel von verschiedenen Autoren. Sie haben damit Gelegenheit, sich mit dem auseinanderzusetzen, was andere zu diesem Thema herausgefunden haben. Somit können Sie von der Weisheit anderer profitieren und ihren Horizont erweitern.

**■ ■ ■ Schritt 4:****■   Eine persönliche Antwort entwerfen**

Sie werden nun aufgefordert, zu den Schlüsselfragen der Lektion eine erste Antwort zu formulieren. Sie stellen Bezüge zwischen der Themenstellung und Ihrer Lebens- bzw. Dienstsituation her. Aufgaben helfen Ihnen, die untersuchten Bibeltexe und die Lektüre aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu reflektieren und so Zusammenhänge zu erkennen und zu vorläufigen Ergebnissen zu gelangen.

**■ ■ ■ Schritt 5:****■ ■  Miteinander diskutieren**

Sie kommen nun mit Ihren Erkenntnissen, Folgerungen, aber auch Fragen zu den Seminartreffen. Sie diskutieren mit den anderen Kursteilnehmern das Thema, um es zu vertiefen. Dabei lernen Sie neue Facetten kennen und erhalten neue Impulse. Aber auch Sie geben von dem bisher Gelernten weiter. Die Diskussion lässt das Thema ganzheitlicher werden: Neben den Ideen und Einsichten kommen auch Gefühle, Einstellungen und praktische Fragen zum Ausdruck.

**■ ■ ■ Schritt 6:****■ ■ ■ Im Leben anwenden**

Mit dieser abgerundeten Sichtweise sind Sie nun an einem Punkt angelangt, an dem eine weitere Antwort zu geben ist: nämlich die der Tat. Erst die praktische Umsetzung Ihrer Einsichten und Folgerungen schließt den Lernprozess ab. Sie gehen damit einen Schritt weiter im lebenslangen Wachstumsprozess als Christ.

Der Heilige Geist wird Sie durch diesen Lernprozess begleiten. Beten Sie, dass Gott Ihnen ein offenes Herz schenkt und Ihnen hilft, praktische Schritte zu setzen.

## Das BAO-Seminartreffen

Neben dem Kursmaterial, das zum Selbststudium dient und den Lerninhalt vermittelt, ähnlich dem Frontalunterricht eines Lehrers, gehört zur BAO-Pädagogik das Seminartreffen. Es ist *unverzichtbarer* Bestandteil des BAO-Lernprozesses.

**Das ist der Grund dafür, dass BAO sein Kursmaterial nicht einzelnen Studenten, sondern nur einer Gruppe zur Verfügung stellt.**

Die Durchführung eines BAO-Kurses besteht immer aus Selbststudium, praktischen Aufgaben *und* Seminartreffen.

Deshalb ist es unerlässlich, dass die Studenten die Seminartreffen regelmäßig besuchen. Wer an den Seminartreffen nicht oder nur teilweise teilnimmt, kann einen BAO-Kurs nicht erfolgreich abschließen.

Die Seminargruppe wird von einem von BAO ausgebildeten Kursleiter geführt. BAO veranstaltet dazu regelmäßig *Training für Trainer Seminare*, aber auch andere Kursleitertreffen in den Regionen. Außerdem wurden noch andere Hilfsmittel für den Kursleiter entwickelt, wie dieses „*Trainingshandbuch für BAO-Kursleiter*“, spezielle Videos, Kursleiter-Handbücher mit praktischen Anleitungen für die jeweiligen Seminartreffen zu den einzelnen BAO-Kursen und Einführungsseminare für Kursleiter zu jedem BAO-Kurs.

Das Herzstück jedes Seminartreffens ist die Diskussion über den erarbeiteten Lernstoff und die dazu formulierten Antworten.

Der Kursleiter hat die Diskussion zu führen, mit geschickten Fragen lenkt er die Diskussion auf die wesentlichen Punkte des jeweiligen Themas und sorgt dafür, dass alle zu Wort kommen. Der Kursleiter soll nicht Mittelpunkt der Diskussion sein, deshalb sollte er stets darauf achten, nicht zu dozieren.

Während des Seminartreffens kontrolliert der Kursleiter auch die Aufgaben, dadurch erkennt er, ob alle Studenten mitkommen und keine zu großen Rückstände entstehen. Dazu dient die Kurskarte, die zu jedem Kurs gehört und in der jeder Student seine Studienfortschritte einträgt. Die Kurskarten sollten während des Kurses in der Obhut des Kursleiters verbleiben. Dadurch ist er stets über den Studienfortschritt jedes Studenten informiert. Sollten einzelne Studenten das geforderte Pensum nicht schaffen, sollte der Kursleiter geeignete Maßnahmen setzen, damit sie den Anschluss wiederfinden.

Die Seminartreffen motivieren den Studenten auch zum Weiterstudium. Ermutigung und gegenseitiges Anspornen sind wichtige Faktoren für ein erfolgreiches Studium.

Eine zum Thema passende Andacht, Zeit zum ungezwungenen Austausch und zur Gemeinschaft runden jedes Seminartreffen ab.

## 1.6 Das Curriculum von BAO

### 1.6.1 Einführung

Das *BAO-Curriculum* entspricht den Ausbildungszielen von BAO: Kopf, Herz und Hand. Außerdem gibt es unterschiedliche Anspruchsniveaus der Kurse. Deshalb findet man im Kursangebot diese beiden Einteilungen.

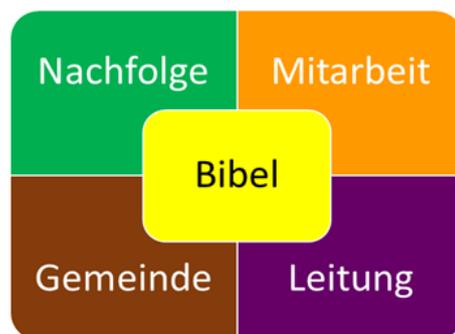
- Die Wertung der Kurse mit einem Schwerpunkt auf Lernen (Kopf), Charakterbildung (Herz) oder Dienst (Hand).
- die Angabe des Anspruchsniveau, das von 1 = leicht bis 4 = Anspruchsvoll reicht.

Das **Kursangebot** von BAO wurde über viele Jahre hinweg mit dem Ziel entwickelt, ein für den Gemeindekontext passendes Schulungsangebot anbieten zu können.

Jede Gemeinde (und jede Generation) braucht Zurüstung ihrer Mitglieder. Ausbildung *in* der Gemeinde und *durch* die **Gemeinde** unterstützen wir gemäß dem Motto: „Alle zur Reife, viele zur Mitarbeit, einige zur Leiterschaft“ mit einem vielfältigen Angebot an Kursen.

Die aktuelle **Einteilung der Kurse** erfolgt nach folgendem **Schema**:

### 1.6.2 Kurseinteilung



Die ursprüngliche Kurseinteilung wurde nach anderen ( u.a. akademischen) Aspekten gestaltet.

- Classic-Kurse, Kurse mit 6 und mehr Lektionen, unterteilt in Grund und Aufbaustufe. Fallweise können diese Kurse an anderen Ausbildungsstätten angerechnet werden.
- Light: (L1-6) 6 Kurse mit je 5 Lektionen, themenorientiert zur praktischen Lebensgestaltung als Christ. Einsteigerkurse.
- Young-Leaders-Training: (Y1-5) 5 Kurse mit je 5 Lektionen als Trainingsmöglichkeit für angehende Leiter anhand von biblischen Personen.

Obgleich sich diese Einteilung an verschiedenen Stellen noch findet, u.a. auch in diesem Handbuch, so war uns die Einteilung nach den Bereichen der Gemeinde Zielführender, da der Akademische Aspekt in der Gemeindegearbeit kein wesentlicher Aspekt ist.

**Nachfolge:** Nachfolge (Jüngerschaft) ist die Antwort auf Jesu Einladung: Folge mir nach. Folgende Kurse leiten zur praktischen Gestaltung verschiedener Lebensbereiche an.

- Gerettet aus Gnade, L1
- Wachstum im Glauben, L2
- Hindernisse überwinden, L3
- Mit Gott vertraut werden, L4
- Miteinander leben, L5
- Verantwortung wahrnehmen, L6
- Die christliche Ehe
- Gott tiefer erleben
- Als Christ leben
- Erziehen mit Vision

**Mitarbeit:** Gemeinde wäre ohne Mitarbeiter nicht denkbar. Umso wichtiger ist die Zurüstung für den Dienst, wie es dem Willen Gottes entspricht (Eph. 6,11&12).

Die hier gelisteten Kurse haben das Ziel Mitarbeiter zum Dienst nach innen und außen zuzurüsten.

- Evangelisation für jedermann
- Gottes Wort predigen
- Mentoring in der Gemeinde
- Einführung in die Seelsorge
- Eine Kleingruppe leiten

**Bibel:** Gott spricht durch sein Wort zu uns und handelt auch durch dasselbe an uns. Darum steht die Bibel im Zentrum. Folgende Kurse beschäftigen sich inhaltlich intensiv mit der Bibel.

- Bibelstudium mit Gewinn
- Einführung in das Alte Testament
- Einführung in das Neue Testament

**Gemeinde:** Gott hat der Gemeinde großartige Verheißungen und einen klaren Auftrag gegeben. Die Gemeinde hat zwei Aktionsbereiche: Den Gottesdienst und den Dienst für die Welt.

Die folgende Kurse haben unterschiedliche Schwerpunkte: Auftrag und Mission der Gemeinde, Gemeindebau sowie Gottesdienstgestaltung (Module).

- Die Mission der Gemeinde
- Bausteine einer dynamischen Gemeinde
- Praxisführer Gottesdienst (8 Einzelmodule)\*

**Leitung:** Leiter entwickeln sich am besten im Gemeindefeld und können in diesem kontinuierlich wachsen. Eine gute Leiterschaft setzt Menschen frei für den Dienst.

Die Kurspalette bietet sowohl Einzelthemen, als auch Grundlagen zur Leiterschaft sowie ein Trainingsprogramm für angehende Leiter.

- Praxisführer Gemeindeleitung (10 Einzelmodule)\*
- Leitung in der Gemeinde
- Effektives Leben und Leiten
- Petrus, der potentielle Leiter Y1
- David, ein „High Potential“ für Leiterschaft Y2
- Timotheus, der einflussreiche Leiter Y3
- Nehemia, ein Leiter in Aktion Y4
- Jesus, der transformierende Leiter Y5

\* Die Einzeltitel der Praxisführer folgen auf der nächsten Seite.

## 1.6.3 Die Praxisführer:

### Gottesdienst

1. *Wesen und Bedeutung*
2. *Leitung und Ablauf*
3. *Der Gottesdienstleiter*
4. *Kreative und geistliche Gestaltung*
5. *Musik und weitere Kunstformen*
6. *Gottesdienst, Gemeindeentwicklung und Fehlentwicklungen*
7. *Das Abendmahl*

### Älteste und Leiter

*(Grundlage ist das Buch von Gene A. Getz, [Kompetent leiten und führen](#))*

1. *Gemeinsam lernen - Wie kann Leiterschaft geistlich und erbaulich sein?*
2. *Gebet - Wie sollen Älteste mit ihrer Gemeinde und für sie beten?*
3. *Innenleben - Wie können Älteste mit Gott in Verbindung bleiben?*
4. *Charakter - Wie reif müssen Älteste sein?*
5. *Rechenschaft - Wie sollen Ältesten Rechenschaft vor einander, gegenüber der Gemeinde und vor Gott ablegen?*
6. *Autorität - Wie üben Leiter Autorität in geistlicher Weise aus?*
7. *Strukturen und Aufgaben - Welches sind gängige Leitungsstrukturen und worin liegt die Hauptaufgabe für Älteste?*
8. *Auswahl - Wie sollen Gemeinden Älteste auswählen und einsetzen?*
9. *Hirten - Wie können Älteste gut für ihre Herde sorgen und sie führen?*
10. *Lehrer – Warum sollen Älteste zum Lehrdienst fähig sein?*
11. *Diakone – Was sind ihre Hauptaufgaben und wie leitet man sie an?*
12. *Zurüsten und weitergeben – Wie können Älteste neue Leiter heranbilden?*
13. *Mentoring – Warum sollten sich Älteste als Mentoren bei werdenden Leitern engagieren?*
14. *Nachfolge – Wie können Älteste Nachfolger für ihren Dienst vorbereiten?*
15. *Konflikte - Wie können Leiter Konflikte in der Gemeinde lösen?*
16. *Sünde in der Gemeinschaft – Wie sollen Älteste Gemeindezucht und Wiederherstellung ausüben?*
17. *Mission – Wie sollen sich Älteste für die Weltmission engagieren?*
18. *Finanzen – Welche Verantwortung übernehmen Älteste bei den Finanzen der Gemeinde?*
19. *Kooperation – Wie können Älteste und hauptberufliche Mitarbeiter gut zusammenarbeiten?*
20. *Einheit in Vielfalt - Wie können Älteste eine tragende Basis für die Vielfalt in der Gemeinde schaffen?*

### **1.6.4 Die BAO-Trainingspakete:**

Für verschiedene Bedürfnisse von Mitarbeitern und Leitern in der Gemeinde stellt BAO besondere Trainingspakete zusammen.

Diese Pakete umfassen in der Regel zwei BAO Kurse, zusätzliche Seminartage und Lektüre. Außerdem bietet der Campus Danubia einen regelmäßigen Unterricht zu div. Schwerpunkten und Themen an.

Sprechen sie uns an und wir stellen Ihnen ein Paket zusammen, das ihren Mitarbeitern hilft, in diesem Bereich zu wachsen.

### **1.6.5 BAO Zertifikate:**

Die BAO Zertifikate sind mit dem Ziel entworfen worden, damit Mitarbeiter auf unterschiedlichen Ebenen im Gemeindedienst eine solide Basis gewinnen und diese auch nachweisen können. (Details S. 28)

### Zertifikat Glaubensbasis: 5 Kurse

#### **Pflichtkurse:**

4 Kurse nach *Wahl*

- Gerettet aus Gnade
- Wachstum im Glauben
- Hindernisse überwinden
- Mit Gott vertraut werden
- Miteinander leben
- Verantwortung wahrnehmen

#### **Wahlpflichtkurse:**

2 Kurse sind *daraus zu wählen*

- Als Christ leben
- Gott tiefer erleben
- Bibelstudium mit Gewinn
- Einführung in das Neue Testament
- Bausteine einer dynamischen Gemeinde

#### **Wahlkurse:**

*Ein Kurs ist daraus zu wählen*

- Die christliche Ehe
- Evangelisation und Jüngerschaft

### Zertifikat Mitarbeiterbasis: 5 Kurse

#### **Pflichtkurse:**

- Bibelstudium mit Gewinn
- Bausteine einer dynamischen Gemeinde

#### **Wahlpflichtkurse:**

2 Kurse sind *daraus zu wählen*

- Einführung in das Neue Testament
- Gott tiefer erleben
- Die Mission der Gemeinde
- Evangelisation und Jüngerschaft
- Als Christ leben
- Einführung in die Seelsorge
- 5 Praxisführer Gottesdienst
- 5 Praxisführer zum Buch Kompetent leiten und führen

#### **Wahlkurse:**

*ein Kurs ist daraus zu wählen*

- Einführung in das Alte Testament
- Die christliche Ehe
- Gottes Wort predigen
- Mentoring in der Gemeinde

### Zertifikat Leiterschaft: 7 Kurse

#### **Pflichtkurse:**

- Bibelstudium mit Gewinn
- Bausteine einer dynamischen Gemeinde
- Leitung in der Gemeinde

#### **Wahlpflichtkurse:**

2 Kurse sind *daraus zu wählen*

- Einführung in das Neue Testament
- Gott tiefer erleben
- Die Mission der Gemeinde
- Effektives Leben und Leiten
- Mentoring in der Gemeinde
- 8 Praxisführer zum Buch Kompetent leiten und führen

#### **Wahlkurse:**

2 Kurse sind *daraus zu wählen*

- Einführung in die Seelsorge
- Die christliche Ehe
- Gottes Wort predigen
- Einführung in das Alte Testament

Anmerkung: Zwei BAO-Light Kurse gelten als 1 Klassik Kurs, darum werden im Zertifikat Glaubensbasis 4 Light Kurse als 2 Klassik Kurse gezählt.

## 1.7 Möglichkeiten und Grenzen von BAO

BAO eignet sich gut um nebenberuflich und innerhalb der Gemeinde eine solide theologische und pastorale Ausbildung zu erwerben. Dazu bietet BAO folgende Vorteile:

- Die Ausbildung geschieht am Puls der Gemeinde, in der Praxis.
- Die Auszubildenden gehen der Gemeinde nicht verloren, sie können der Gemeinde weiter mit ihren Gaben und Fähigkeiten dienen.
- Die Gemeinde kennt diejenigen genau, die sich ausbilden lassen. Sie kann diese fördern, beraten und intensiv begleiten. Damit erfüllt die Gemeinde ihre Verantwortung zur Heranbildung von Mitarbeitern und Leitern optimal.
- Die BAO Studenten erkennen durch die BAO Methodik, dass Lernen ein lebenslanger Prozess ist. Dieser lebenslange Lernprozess wird durch BAO intensiv gefördert und unterstützt.
- Die BAO Kursunterlagen sind auch in späteren Dienstsituationen als Ressourcen sehr hilfreich.

Der Erfolg eines BAO Kurses für den Teilnehmer hängt von mehreren Faktoren ab:

- Je engagierter ein Teilnehmer den Kurs absolviert, desto größer ist sein Gewinn.
- Es ist hilfreich wenn Teilnehmer gut beraten werden, damit sie die Kurse in Angriff nehmen, für die sie die nötigen Voraussetzungen mitbringen und die für ihre Lebens- und Dienstsituation passend sind.
- Der Einsatz des Kursleiters spielt eine entscheidende Rolle: sowohl die gründliche Vorbereitung als auch sein pädagogisches Geschick.
- In manchen Fällen ist es notwendig, dass Teilnehmer von ihren regelmäßigen Diensten entlastet werden, damit sie sich auf den Kurs konzentrieren können.

BAO ist weniger für Geschwister geeignet, die sehr schnell ein umfassendes Studium absolvieren wollen. Für diese ist es besser, wenn sie an einer Bibelschule oder einem Seminar studieren. Allerdings sollte in diesem Fall die Gemeinde trotzdem ihre Verantwortung für diese Studenten wahrnehmen, ihr Studium begleiten, betreuen und fördern. Da ein Seminarstudium in der Regel weniger Gelegenheiten zur Praxis bietet, kann es leicht passieren, dass ein Student nur Wissen aneignet und seine Charakterbildung zurückbleibt oder gar verkümmert.

In so einem Fall wäre es besser, wenn jemand ein Seminarstudium ins Auge fasst, zuerst ein bis zwei Jahre mit BAO zu studieren, um zu erleben wie wichtig die Verbindung von Wissen und Praxis ist und Charakterbildung ebenso zu einem Studium gehört, wie die Aneignung von Wissen.

Für jene, die eine solide Ausbildung für einen Teil oder Vollzeitdienst in Gemeinde, christlichen Werken oder Mission suchen, empfehlen wir ein Beratungsgespräch mit Mitarbeitern des Campus Danubia ([www.campus-danubia.at](http://www.campus-danubia.at))

## 1.8 Wie Leiter entwickelt werden

### Das Bedürfnis:

Woher kommen die Leiter und tragenden Mitarbeiter, die wir in unseren Gemeinden so nötig haben? Wir brauchen reife, engagierte und fähige Männer und Frauen, Menschen mit einem Jesusähnlichen Charakter, die etwas können! Aber woher nehmen wir sie?!!

### 1.8.1 Drei mögliche Lösungen:

- Ein **reifer Christ übersiedelt** und besucht unsere Gemeinde.
- Wir haben die Mittel, einen **Absolventen einer Bibelschule** oder eines Predigerseminars **anzustellen**.
- Wir **erkennen, dass alle Christen in der Jüngerschaft wachsen sollen**. Das heißt: selbst unter den noch unreifen, unmotivierten und unerfahrenen „einfachen“ Christen in unseren Gemeinden gibt es einige, die Leiter und tragende Mitarbeiter werden können und sollen.

**In einer gesunden und zukunftsdenkenden Gemeinde schauen die bestehenden Leiter stets darauf, dass neue, potentielle Leiter und Mitarbeiter entdeckt und gefördert werden.**

Die Mitarbeiter und Leiter der **Gemeinde „Schlossstraße“** sind durch die Anforderungen des regelmäßigen Gemeindedienstes stark belastet. Sie beten für neue Leiter und Mitarbeiter, haben aber sonst keine Zeit, sich damit weiter zu beschäftigen. Manche „Hoffnungsträger“ unter den Jugendlichen scheinen recht passiv zu sein, weil sie für sich keine realistischen Möglichkeiten sehen, wo sie einen wertvollen Beitrag leisten könnten. Andere recht begabte Gemeindemitglieder verfolgen Möglichkeiten außerhalb der Gemeinde.

Leiter und Mitarbeiter entstehen nicht von selbst, daran sind drei „Parteien“ maßgeblich beteiligt:

- 1) **Gott beruft und befähigt Menschen für die Mitarbeit** in seiner Souveränität. Auf viele Aspekte des Lebens hat der Mensch wenig (bis keinen) Einfluss. Zum Beispiel: Temperament und Grundstruktur der eigenen Persönlichkeit; Umstände der Kindheit und Erziehung; Möglichkeiten im Leben (Ausbildung, Beruf, Ehepartner, usw.). Diese Dinge beeinflussen die Entwicklung von Leitern, dennoch setzt Gott Leiter und Mitarbeiter ein. (Jer 1,4-5; Apg 3,1; Eph 4,7.11; 1Kor 12,18)
- 2) **Der potentielle Leiter** hat eine aktive Rolle: **Seine persönlichen Entscheidungen, seine Zielstrebigkeit** (ja, Ehrgeiz kann auch positiv sein!) und seine Anstrengung sind maßgeblich für seine Entwicklung mit verantwortlich, siehe 1Kor 3,10; Phil 3,14; 1Tim 3,1 und 4,14-15.
- 3) **Andere Menschen**, vor allem bestehende Leiter, **müssen aktiv zur Entwicklung von neuen Leitern und Mitarbeitern beitragen**. Der Missionsbefehl, Menschen zu Jüngern zu machen (Mt 28,19), bis hin zu dem Multiplikationsprinzip für Leiter und Lehrer in der Gemeinde (2Tim 2,2) zeigt, dass der menschliche Beitrag (in der Kraft des Heiligen Geistes!) wichtig ist, siehe Paulus und Timotheus (Apg 16,3).

### Prinzip 1

**Die bestehenden Leiter jeder Gemeinde sind beauftragt, neue, potentielle**

## **Mitarbeiter und Leiter zu suchen, zu fördern und sie für den Dienst zuzurüsten.**

Nun die Frage, was können wir konkret tun, um die Entwicklung von neuen Leitern zu fördern? Was ist, wenn sich keiner berufen fühlt oder motiviert ist? Gibt es erkennbare Stufen dieser Entwicklung und eine effektive Reihenfolge von Maßnahmen, die wir einsetzen könnten, um dieses Ziel zu erreichen? **Die Antwort ist ja.**

**Harald** ist Ältester einer kleinen, aber wachsenden Gemeinde. Er leitet bereits zwei Hauskreise, aber es gibt viele Gemeindebesucher, die sich einen weiteren Hauskreis wünschen. Statt einen dritten zu starten und zu leiten, entscheidet sich Harald, seine Zeit, die sowieso sehr knapp ist, in das Leben von zwei Männern in der Gemeinde zu investieren, die, wie er glaubt, das Potential haben, verantwortungsvolle und fähige Mitarbeiter zu werden.

**Die Gemeinde „Bergstraße“** hat vor fünf Jahren ein Konzept für Mitarbeiterausbildung entworfen und angewandt. Es beginnt mit einer Jüngerschaftsschulung, in der Bibelkenntnisse und Charakterbildung betont werden, als „Glaubensfundament“ für die Schüler. Es werden auch Abendseminare und ab und zu Wochenendschulungen zu interessanten Themenbereichen veranstaltet. Dazu gibt es verschiedene Möglichkeiten, sich in einem oder mehreren Bereichen der Gemeindegemeinschaft einzusetzen, unter Anleitung eines reiferen Mitarbeiters. Um dieses Konzept durchführen zu können war es notwendig, dass die gesamte Gemeindeleitung nicht nur dahinter stand, sondern dass alle bereit waren, irgendwie mitzutragen. Einige leiten Kurse und Seminare, einer koordiniert alles und alle anderen tragen Mentor- bzw. Begleitertätigkeiten. Anfangs war es notwendig, manche Programme der Gemeinde einzuschränken, damit niemand überfordert wurde. Jetzt aber kann die Gemeinde sogar mehr anbieten, weil die Zahl der fähigen Mitarbeiter gewachsen ist. Es gibt für jeden Arbeitskreis der Gemeinde solide Mitarbeiter. Auch im Leitungsteam der Gemeinde gibt es einen neuen Ältesten und zwei neue Diakone.

### **Prinzip 2**

**Die Entwicklung von Leitern ist ein Prozess, der über mehrere Stufen erfolgt - meistens unter der Begleitung von zielbewussten und reifen Christen.**

Auf der nächsten Seite befindet sich eine Tabelle, die mögliche Stufen in der Entwicklung eines Leiters definiert und Vorschläge gibt, wie bestehende Gemeindeglieder und Leiter diese Entwicklung konkret fördern können. Jeder Mensch ist einzigartig - auch in seiner Entwicklung, dennoch gibt es eine logische Entfaltung. Kinder sitzen bevor sie laufen lernen und bevor sie Zähne bekommen, essen sie eher Brei. So gibt es auch eine gewisse Logik bei der Entwicklung von christlichen Leitern. Die Herausforderung für Sie besteht darin, Ihren Beitrag bei dieser Entwicklung als Priorität in Ihrem Dienst zu sehen. Es muss uns bewusst werden, dass die Gemeinde nicht aus Programmen oder Räumlichkeiten besteht, sondern aus Menschen. Diese Menschen sind unser lebendiges Vermächtnis. Das könnte Änderungen in unserem Dienst erfordern.

## 1.8.2 Entwicklungs-Raster für werdende und potentielle christliche Leiter

Entw. Stufe	Einstellung der Person	Schlüsselfaktoren der Entwicklung	Möglichkeiten, diese Entwicklung zu fördern
<b>0</b>	„Ich denke nicht daran, Leiter zu werden!“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erlebt Gottes Wirken in seiner Umwelt;</li> <li>• erkennt eigene Not, geistlich zu wachsen;</li> <li>• ihm wird bewusst, dass andere geistliche Leiter werden;</li> <li>• seine Vorbilder sind zunehmend geistliche Leiter.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jüngerschaftsbeziehung aufbauen;</li> <li>• in das Leben der Ortsgemeinde integrieren (unter mehreren Altersgruppen);</li> <li>• werdende Leiter in der Öffentlichkeit anerkennen;</li> <li>• „Klerus“-Mentalität durch Vorbild und Lehre korrigieren.</li> </ul>
<b>1</b>	„Gott will etwas aus mir machen.“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nimmt persönliches geistliches Wachstum ernst;</li> <li>• öffnet jeden Aspekt seines Lebens, um sich vom Wort und Geist Gottes gestalten zu lassen;</li> <li>• erlebt Gebetserhörungen und Sieg über Sünde;</li> <li>• erlebt die Dynamik einer Kleingruppe unter der Leitung eines Hirten;</li> <li>• will gottgefällige Leiter nachahmen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Mentoring-Beziehung“ aufbauen;</li> <li>• in eine Kleingruppe einbeziehen, in der Wachstum und Rechenschaft betont werden und Leiterschaft vorgelebt wird;</li> <li>• zum Lesen von christlichen Biographien ermuntern;</li> <li>• Ausbildungsmöglichkeiten organisieren und fördern (<i>Schwerpunkt</i> - Fundament für das christliche Leben).</li> </ul>
<b>2</b>	„Ich möchte Gott dienen.“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sucht Dienstmöglichkeiten;</li> <li>• fängt an, eigene Gaben zu entdecken;</li> <li>• beweist Zuverlässigkeit und Treue;</li> <li>• beweist eine gewisse Fähigkeit, andere zu lehren bzw. zu leiten (in Gruppen oder bei Einzelnen).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dienstmöglichkeit als Beobachter und Helfer organisieren (Mentoring fortsetzen);</li> <li>• zunehmende Verantwortung für Gruppen/Projekte übergeben;</li> <li>• geistliche Gaben der potentiellen Leiter bewusst ausloten;</li> <li>• Ausbildungsmöglichkeiten organisieren und fördern (<i>Schwerpunkt</i> - Fertigkeiten im Dienst).</li> </ul>
<b>3</b>	„Ich habe Gaben und akzeptiere mein eigenes Leiterschafts-Potential.“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• übernimmt Verantwortung für angebotene Dienste;</li> <li>• möchte für Leiterschaft herangebildet werden (erkennt eigene Ausbildungslücken);</li> <li>• Leiten/Lehren werden ganz natürliche Teile seines Dienstes;</li> <li>• initiiert Jüngerschafts-Beziehungen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeiten zum Leiterschaftstraining organisieren und fördern;</li> <li>• Begabungen bestätigen;</li> <li>• in einer Position der Verantwortung einsetzen (z.B. als Jugend-, Frauenkreis-, oder Hauskreisleiter);</li> <li>• bei Gelegenheit in Gemeinderatssitzungen einbeziehen.</li> </ul>
<b>4</b>	„Ich ordne mich meiner einzigartigen und göttlichen Berufung als Leiter unter.“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erarbeitet biblisches und persönliches Verständnis des Auftrags der Gemeinde;</li> <li>• entfaltet eigene „Vision“ für den Dienst;</li> <li>• motiviert andere zur Reife;</li> <li>• will weiter ausgebildet werden;</li> <li>• sucht Dienst als Leiter.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• als Älteste, Diakon oder Diakonisse einsetzen;</li> <li>• öffentlich zum Leiterdienst segnen und aussenden;</li> <li>• zum Erreichen des vollen Potentials im Leiterdienst freisetzen;</li> <li>• für notwendige Unterstützung und Rechenschaft sorgen.</li> </ul>

### 1.8.3 Drei Schritte, wie Sie beginnen können:

**Erstellen Sie** gemeinsam mit anderen Leitern und Mitarbeitern in Ihrer Gemeinde **ein Konzept zur Förderung potentieller Leiter**. Sie können BAO-Kurse oder auch andere Kurse in Ihr Konzept einbauen. Beachten Sie bitte die Tatsache, dass Kurse allein nicht genügen. Leiterentwicklung fordert Vision, Hingabe, Geduld und vor allem persönliche Begleitung.

Erstellen Sie **eine Liste von werdenden und potentiellen Leitern** (auch Jugendlichen). Beten Sie für jede dieser Personen und überlegen Sie, in welcher Entwicklungsstufe sich jeder befindet (siehe Tabelle, vorige Seite). Demgemäß beurteilen Sie nun, wer Priorität hätte und wen Sie ansprechen sollten?

Setzen Sie **konkrete Ziele für die nächsten 12 Monate**. Was könnte angeboten werden? Wer hilft mit? Diese Ziele sollten aus Ihrem Konzept entnommen werden, achten Sie dabei darauf, dass sie nicht zu ehrgeizig gefasst sind.



Zur intensiveren Beschäftigung empfehlen wir Ihnen das Buch von J.R. Clinton „*Der Werdegang eines Leiters*“ als weitere Hilfe zu diesem Thema aus einem anderen Blickwinkel. (S. Literaturangaben unter „Ressourcen“ in diesem Handbuch.)

## Kapitel 2

# Der Kursleiter als Person

Dieses Kapitel bietet Ihnen einen Überblick über Ihre Aufgaben und Rollen als Kursleiter und die Erwartungen an Sie.

### 2.1 Die Rolle des Kursleiters

*Christoph Windler*

### 2.2 Profil und Qualifikation des Kursleiters

*Jim Hatcher*

### 2.3 Kursleiterausbildung – Konzept und Erwartungen

*Jim Hatcher*



## 2.1 Die Rolle des Kursleiters

### 2.1.1 Die Rolle des Kursleiters in der Gemeinde

Als BAO-Kursleiter sind Sie im weiteren Sinn für die Ausbildung von Mitarbeitern in der Gemeinde mitverantwortlich und darin engagiert. Demgemäß sollen die BAO-Kurse, die Sie in der Gemeinde einsetzen, den Bedürfnissen der Mitarbeiter und Leiter dienen. Sind die Kurse Bestandteil der längerfristigen Überlegungen zur Mitarbeiterausbildung, sind Sie als Kursleiter zugleich auch Trainer in einem umfassenderen Sinn und das Leiten von BAO-Kursen ist *nur* ein Teil Ihrer Aufgabe.

Vielleicht fühlen Sie sich mit der Rolle eines Trainers überfordert. Sie leiten Kurse, weil es Ihnen ein Anliegen ist und Sie darin geschickt sind. Das ist gut so! Kursleiter sein ist sowohl im Sinne der Gemeinde, als auch im Sinne von BAO eine wichtige Aufgabe.

Als Kursleiter sind sie *idealerweise* von der Gemeindeleitung beauftragt BAO-Kurse zu leiten. Sie betreiben nicht Ihr Hobby, sondern erfüllen eine Aufgabe in Ihrer Gemeinde. Sie setzen zwar wahrscheinlich die Initiativen zur Durchführung von Kursen, tun dies aber in Absprache mit der Gemeindeleitung.

## 2.1.2 Die Rolle des Kursleiters bzgl. BAO

### **Wichtig!**

**Als Kursleiter sind Sie die Verbindungsperson zwischen BAO und den Teilnehmern (bzw. der Gemeinde). Dabei haben Sie zwei Hauptaufgaben:**

#### **SIE ORGANISIEREN DEN KURS UND LEITEN IHN**

*Siehe Punkt 4.1 „Wie starte ich einen BAO-Kurs?“*

Die Rolle des Kursleiters während des Kurses - insbesondere bei den Seminartreffen - umfasst folgende Aspekte:

### **Der Kursleiter schafft Atmosphäre**

Die Teilnehmer brauchen eine entspannte Atmosphäre – ein gutes Lernklima – damit sie ohne Ängste und Hindernisse am Kurs teilnehmen können. Der Kursleiter achtet auf eine gute Atmosphäre. Bereits die Sitzordnung kann dazu beitragen. Allein das Verhalten des Kursleiters kann viel zu einer entspannten, fröhlichen Atmosphäre beitragen. Er kann in das Seminar immer wieder Elemente einbauen, die den Ablauf auflockern.

### **Der Kursleiter leitet und aktiviert**

Er führt die Kursteilnehmer durch den Kurs und richtet ihre Aufmerksamkeit auf die wesentlichen Punkte. Seine Aufgabe ist, die Teilnehmer zur inneren Auseinandersetzung mit den Kursinhalten und der eigenen Person anzuregen. Er sorgt dafür, dass das Gelernte sich festigen kann und praktisch angewendet wird. Er eröffnet den Teilnehmern neue Erkenntnisse und Handlungsabsichten.

#### **Fragen für Sie als Kursleiter**

- Was will der Kurs bei den Teilnehmern bewirken?
- Welche Themen sind für die Kursteilnehmer von besonderem Interesse?

### **Der Kursleiter berät**

Er hilft den Teilnehmern mit der Lernsituation zurechtzukommen. Er leitet sie zum Selbststudium der Kursunterlagen an. Er zeigt ihnen, wie sie das Lernen am besten organisieren können und welche Lernmethoden ihnen am meisten helfen. Bei Fragen und Problemen, steht er ihnen mit Rat und Tat zur Seite.

#### **Fragen für Sie als Kursleiter**

- Welche Lernschwierigkeiten haben die Kursteilnehmer möglicherweise?
- Welche Aufgaben des Kurses sind am schwierigsten zu lösen?

## Der Kursleiter motiviert

Er überlegt sich wie er die Teilnehmer am Beginn und im Verlauf des Kurses gut motivieren kann, versucht ihr Interesse zu wecken und ihr Durchhaltevermögen zu stärken, ermutigt sie und hilft ihnen das Ziel nicht aus den Augen zu verlieren, lobt und gibt Anerkennung für das, was die Teilnehmer bereits erreicht haben. Das motiviert sie zum Weitermachen.

### Fragen für Sie als Kursleiter

- Was lässt die Motivation sinken?
- Welche Unterstützung benötigen die verschiedenen Teilnehmer am ehesten?

## Der Kursleiter bewertet

Er schätzt die Teilnehmer ein und gibt ihnen Feedback über ihre Fortschritte. So können sie erkennen, wo sie stehen.

### Fragen für Sie als Kursleiter

- Was ist bei den Einzelnen besonders charakteristisch?

## Der Kursleiter fördert

Der Kursleiter will die Teilnehmer in ihrem Glauben und ihrer Persönlichkeit fördern. Er ermutigt und korrigiert sie, pflegt die Beziehung zu den Teilnehmern, spornt sie zu Veränderung an, hört ihnen zu und nimmt ihre Anliegen ernst.

### Fragen für Sie als Kursleiter

- Welche Fragen sollte ich in einem Einzelgespräch ansprechen?
- Wie kann ich auf die Fragen und Anliegen der Einzelnen eingehen?

## Der Kursleiter lebt als Beispiel

Er soll den Teilnehmern ein lebendiges Beispiel und Vorbild dafür sein, was der Kurs bewirken kann. Er identifiziert sich mit dem Kursinhalt und den Kurszielen und zeigt in seinem Leben Fortschritte in bestimmten Angelegenheiten. Er dient auch als Vorbild dafür, dass und wie man den Kurs bewältigen kann.

### Fragen für Sie als Kursleiter

- Wo benötigen die Teilnehmer ein Vorbild?
- Wie könnte mein Vorbild wirksam werden?

## Der Kursleiter ist NICHT:

Er ist **kein Lehrer**, der nur Stoff vermittelt, **kein Experte**, der alles (besser) weiß und **kein Alleinunterhalter**, dem das Seminar als Bühne dient.

### Fragen für Sie als Kursleiter

- In welche falsche Rolle könnte ich vielleicht fallen?

## Verhalten des Kursleiters, das die Kursgruppe in Schwung bringt

**Damit Seminartreffen lebendig bleiben, benötigt man Dynamik im Gespräch und in der Auseinandersetzung mit den Kursinhalten. Dazu kann der Kursleiter Einiges beitragen!**

- Der Kursleiter muss im Seminar Freiräume für die Teilnehmer schaffen, damit sie ihre Anliegen und Gedanken einbringen können. Er darf seine Erkenntnisse und Gedanken keinesfalls in den Mittelpunkt stellen. Er sorgt dafür, dass sich Gespräche entwickeln können. Freiräume motivieren die Teilnehmer, sich aktiv zu beteiligen. Würde er den Fortgang der Diskussion und der Gedankengänge zu stark führen, lähmt er damit die Gruppe. Gleichzeitig muss er aber den Verlauf des Kurstreffens steuern und kontrollieren, sonst verliert sich die Diskussion und „die Luft geht raus“.
- Der Kursleiter muss innerlich voll engagiert sein, förmlich vor Energie sprühen, an den Teilnehmern interessiert sein und sich für das Thema engagieren.
- Der Kursleiter soll die Teilnehmer in guter Weise provozieren und herausfordern. Er kann sich z.B. „dumm“ stellen oder einen „Streit“ vom Zaun brechen.
- Geistreiches Verhalten des Kursleiters bringt ebenfalls Dynamik in das Seminartreffen: Überraschende Vergleiche, gute Beispiele, treffende Illustrationen, Schlagfertigkeit, Witz, Einfallsreichtum.

**Sie sind als Kursleiter ein ganz wichtiger Schlüssel zum Gelingen des Kurses.**

## 2.2 Profil und Qualifikation des Kursleiters

**Die Gemeinde am Hof** möchte den BAO-Kurs „*Bibelstudium mit Gewinn*“ durchführen. Alle im Leitungskreis der Gemeinde wissen, dass der richtige Kursleiter für eine positive Kurserfahrung entscheidend ist. Als Kursleiter kommt nur jemand in Frage, der als effektiver Kommunikator bekannt ist. Andreas wäre ein Kandidat, er ist jung, energisch und ziemlich begabt und, obwohl er erst vor zwei Jahren Christ geworden ist, ist seine Begeisterung für Jesus ansteckend. Eine andere Möglichkeit wäre Georg, er hat vor 30 Jahren eine Bibelschule besucht und kennt sich gut aus. Außerdem ist er frühpensioniert und hat deshalb viel Zeit. Georg ist gelernter Steuerberater. Es gäbe noch zwei andere Möglichkeiten, beide im Leitungskreis. Diese sind aber sehr beschäftigt und könnten den Kurs nur dann leiten, wenn sie etwas anderes streichen würden. Wer wäre am Besten geeignet diesen Kurs zu leiten?

Die Wahl eines Kursleiters ist von großer Bedeutung! Ein schlechtqualifizierter Kursleiter hat nicht nur große Mühe in seinem Dienst, er wird kaum die Ziele des Kurses erreichen, noch die Lernbereitschaft der Kursteilnehmer entsprechend unterstützen können. Manche einst motivierte Mitarbeiter die einen nicht gut geführten Kurs besucht haben, sind erst Jahre später wieder bereit zu einem zweiten Versuch - wenn überhaupt. Selbst hervorragende Unterlagen sind kein ausgleichender Ersatz. Andererseits kann ein begabter und qualifizierter Kursleiter sogar mit nicht optimalen Kursunterlagen eine positive Lernerfahrung erreichen. Der Kursleiter ist der Schlüssel!

**Die Qualifikationen für einen Kursleiter kann man in vier Bereiche unterteilen:**

### 1) Charakterliche und geistliche Qualifikationen

Der Kursleiter soll ein **vorbildliches Leben führen**. (Nicht Vollkommenheit, aber eine gewisse Reife und Standhaftigkeit im Glauben werden erwartet.)

*1Tim 4,12: „... du aber sei den Gläubigen ein Vorbild im Wort, im Wandel, in der Liebe, im Glauben, in der Reinheit.“*

Er muss **belehrbar sein**. Auch der Lehrer muss ein „Lernender“ bleiben!

*Spr 1,5 „Wer weise ist, der höre zu und wachse an Weisheit, und wer verständig ist, der lasse sich raten.“*

Er hat **ein Herz für seine Mitmenschen** und kann mit ihnen gut umgehen; er genießt das Vertrauen der Kursteilnehmer und ist kein „Machtmensch“.

*Mt 20,25-28 „Ihr wisst, [wie die Herrscher dieser Welt sind]. So soll es nicht sein unter euch...“*

Er **liebt die Gemeinde** und ist möglichst in seiner Ortsgemeinde tragender Mitarbeiter. BAO ist nichts für jene, die nicht verbindlich in einer Gemeinde verankert sind.

*Eph 4,11-12: „Und [Jesus] hat einige als ... Hirte und Lehrer [eingesetzt], damit die Heiligen zugerüstet werden zum Werk des Dienstes. Dadurch soll der Leib Christi erbaut werden...“*

Er hat **das nötige Vertrauen in der Gemeinde**, um Kurse zu leiten. Einen Kurs trotz Widerstand der Leitung durchzuführen, trägt nicht zu deren Erbauung bei.

### 2) Begabung des Kursleiters

Der Kursleiter braucht als Lehrer und Diskussionsleiter **pädagogisches Geschick**. Er kann gut zuhören, besitzt ausreichende Menschenkenntnisse und Einsichten, um die einzelnen Kursteilnehmer auch persönlich begleiten zu können.

### 3) Verständnis von und Einverständnis mit der BAO-Pädagogik

Wenn irgendwie möglich, soll der Kursleiter an der **BAO-Grundausbildung** teilgenommen haben. Alternativen über persönliche Gespräche, Videos, und Schulungsunterlagen sind möglich, sind aber eher eine Ergänzung.

Der Kursleiter muss mit den besonderen Merkmalen der BAO-Pädagogik so vertraut sein, dass er diese Pädagogik in seinem Kurs anwenden kann. Er sollte auch bereit sein, sich darin weiter ausbilden zu lassen (z.B. durch gelegentliche Seminare und regionale Kursleiter-Treffen).

#### 4) Fundierte Kenntnis des Kursinhaltes

Der Kursleiter hat **Kurs- bzw. Fachkenntnis**. Es wird *nicht* erwartet, dass der Kursleiter Fachmann und Experte ist, er muss nicht auf alle Fragen antworten oder alles perfekt können. Jedoch ist es wichtig, dass er mit dem Inhalt jenes Kurses vertraut ist, den er leiten will. *Er soll den Kurs mindestens einmal vor Kursbeginn durchgelesen und durchgearbeitet haben.*

- 1) Wenn es ein „**Kopf**“ Kurs ist, soll der KL die **Fakten und Prinzipien** des Kurses kennen.
- 2) Bei einem Dienst („**Hand**“) Kurs, sollte der KL selbst das beherrschen, was er hofft, den Kursteilnehmern als **Fertigkeiten** zu vermitteln.
- 3) Bei einem Charakter („**Herz**“) Kurs, soll der KL die **Charakterzüge**, die im Kurs betont werden, für wichtig halten und zu einem gewissen Maß sich selbst angeeignet haben.

Zwei primäre Möglichkeiten gibt es, um diese Voraussetzung zu erfüllen:

- 1) *Er hat entweder jenen BAO-Kurs erfolgreich abgelegt, den er leiten will oder*
- 2) *Er kann sein Können, Vorkenntnisse und Vorstudium in diesem Bereich nachweisen.*

Bevor der Kursleiter mit der Durchführung des Kurses beginnt, soll er an einem „Einführungsseminar“ zum betreffenden Kurs teilnehmen. Dieses Seminar wird von einem BAO-Mitarbeiter angeboten, der diesen Kurs besonders gut kennt und selber (mehrmals) geleitet hat.

**Die Person des Kursleiters spielt eine entscheidende Rolle, ob ein BAO-Kurs gelingt oder ob er ineffektiv eingesetzt wird. Besser keinen Kurs anbieten, als einen, der von einem ungeeigneten Kursleiter durchgeführt wird.**

## 2.3 Kursleiterausbildung – Konzept und Erwartungen

### 2.3.1 Die Herausforderung

BAO hat ein Ausbildungskonzept für Kursleiter entwickelt, als Unterstützung im Dienst und um die Qualität der Kursleitung zu sichern. Diese Ausbildung ist aus zwei Gründen besonders wichtig: Erstens betont BAO eine spezielle Pädagogik, die sich stark von der herkömmlichen unterscheidet. Zweitens sind die meisten Kursleiter bei weitem keine ausgebildeten Pädagogen, sondern freiwillige Mitarbeiter im Reich Gottes, die jede Hilfe in ihrem Dienst gut gebrauchen können.

#### DREI UNTERSCHIEDLICHE KURSLEITER

In einer Großstadt gab es drei Gemeinden, die BAO-Kurse für ihre Mitarbeiter bzw. Gemeindeglieder anboten. Jede Gemeinde stellte einen Kursleiter aus den eigenen Reihen zur Verfügung. Keiner der drei hatte jemals selbst einen Kurs als Teilnehmer absolviert. Einer der Kursleiter (Alfred) absolvierte zuerst das *Training für Trainer* Seminar und wurde auch vom Kursverantwortlichen (einem BAO-Mitarbeiter, der mit diesem Kurs bestens vertraut war) für jenen Kurs speziell angeleitet. Die zwei anderen Kursleiter (Bernhard und Charles) hatten weder eine Kurseinführung noch sonstige Kursleiterseminare besucht, waren aber reife, willige Mitarbeiter und wollten den Kurs trotzdem leiten. Die Kurse wurden bestellt und geliefert.

**Bernhard** dachte, der Kurs sei ähnlich einer Bibelstunde. Deshalb wollte er, dass möglichst viele Gemeindeglieder an dem Kurs teilnahmen, auch wenn einige nicht zur „Zielgruppe“ gehörten und nicht bereit waren, die Aufgaben im Kurs zu machen. („Keiner soll ausgeschlossen werden!“) 20 meldeten sich an, 10 davon als „Beisitzer“ (sie bekamen keine Unterlagen und zahlten auch nichts). Statt wie im Kurs vorgesehen, einigten sich die Teilnehmer demokratisch, die Aufgaben in der Kursmappe erst im Seminar gemeinsam zu machen, damit sich keiner vorbereiten musste. Die Teilnehmer waren unterschiedlich motiviert und es war immer ein Rätselspiel, wer beim nächsten Treffen tatsächlich auftauchen würde. Im Durchschnitt kamen 12 Teilnehmer. Die allgemeine Stimmung nach dem Kurs war eher gedämpft. „Nicht schlecht, aber ein bisschen zu viel Aufwand, zu wenig Gewinn und auf jeden Fall zu teuer.“

**Charles** ist Missionar und wollte schon immer eine richtige „Gemeinde-Bibelschule“ organisieren. Im Gemeindezentrum bereitete er für den BAO-Kurs ein Klassenzimmer vor: drei Reihen von Tischen und Stühlen und vorne Overheadprojektor und Weißtafel, genau wie er es in der Schule erlebt hatte. Bei den Abendseminaren wurden zunächst die schriftlichen Aufgaben gesammelt, die er als „Lehrer“ zuhause korrigierte. Da er sowieso viel mehr als seine Schüler wusste, sah er keinen Sinn darin, ewige Diskussionen zu dulden und hielt jeden Abend lieber Vorträge. Das Kursleiterhandbuch ergänzte er kräftig mit Notizen von einem ähnlichen Kurs, den er auf dem theologischen Seminar besucht hatte. („So haben sie eben viel mehr Inhalt bekommen!“)

Bevor Alfred mit der eigentlichen Kursdurchführung begann, überlegte er ganz genau seine Zielgruppe. Er entschloss sich, acht Teilnehmer einzuladen, vor allem Haus- und Frauenkreisleiter und verantwortliche Mitarbeiter in der Jugendgruppe. Bei der Gestaltung des Treffens, wie er damals beim Tft Seminar gelernt hat, betonte er die Diskussion und die Beteiligung aller Teilnehmer. Einmal, als er sich auf einen bestimmten Seminarabend vorbereitete, musste er den Kursverantwortlichen anrufen, den er bei dem Tft-Seminar kennen gelernt hatte, um sich über einen Punkt Klarheit zu verschaffen. Bis zum Schluss waren alle Teilnehmer hoch motiviert. Sieben davon konnten den Kurs vollständig abschließen. Der Achte musste wegen Krankheit nach der 5. Lektion abbrechen. Später aber hat er fast alles nachgeholt.

**Für die Gemeinde Jesu wollen wir keine halben Sachen machen! Deswegen**

sind die **Grundausbildung** und die **Bereitschaft zur Weiterbildung** Voraussetzungen für alle BAO-Kursleiter. (Siehe unter 2.2 „Profil und Qualifikationen des KL“.)

## 2.3.2 Das Konzept

Das BAO Kursleiterausbildungs- und Betreuungskonzept ruht auf **fünf** wichtigen Säulen, die einander ergänzen.

**1) Die Grundausbildung**, die bei den *Training für Trainer* Seminartagen immer angeboten wird, ist die erste Säule. Grundsätzliche biblische und pädagogische Themen, wie z. B. Gemeindezentrierte Ausbildung, Gruppendynamik und Diskussionsführung, Rollen/Aufgaben des Kursleiters, werden im Seminarstil behandelt. Auch die Erwartungen an den Kursleiter und praktische Hinweise, z.B. wie man eine BAO Studiengruppe organisiert und leitet, der Ablauf der Kursgruppentreffen, wie die Kursunterlagen zu bestellen und zu verwenden sind, werden im Grundkurs besprochen. Jeder Kursleiter soll diesen Grundkurs absolvieren. Wenn die Teilnahme an einem Tft Seminar nicht möglich ist, sollte eine andere Lösung in Absprache mit BAO gesucht werden.

**2) Eine Kurseinführung zu jedem BAO-Kurs** wird angeboten. Bevor der Kursleiter mit der Durchführung seines ausgewählten Kurses beginnt, soll er sich mit dem BAO-Kursverantwortlichen zusammensetzen und jenen Kurs gründlich kennenlernen. Diese Einführungen können in unterschiedlichen Rahmen geschehen: z.B. im Einzelgespräch, in einer Kleingruppe mit anderen Kursleitern oder im Rahmen des Tff Seminars. Wichtig ist, dass der Kursleiter mit dem Inhalt und den Besonderheiten des Kurses völlig vertraut ist.

**3) Weiterbildungsmöglichkeiten** werden von BAO regional angeboten, entweder im Zusammenhang mit einem Tft Seminar oder einzeln: es gibt viele verschiedene Themen, die für Kursleiter und Gemeinde-Trainer wichtig sind, wie, z.B. Ausbildung für Seelsorger, Mentoring oder Zeitmanagement. Kursleiter, die sich als Berufene Gottes sehen, sollen immer wieder Möglichkeiten suchen, ihre Fertigkeiten zu verbessern, damit sie der Gemeinde Jesu optimal dienen können. (siehe Punkt 4.10 „Lernen“)

**4) Nachschlaghilfen:** BAO stellt dem Kursleiter **eine Reihe von Nachschlagehilfen** zur Verfügung. Darunter vor allem die Kursleiterhandbücher, dieses Trainingshandbuch und mehrere Trainingsvideos. Die ersten beiden Hilfen kann der Kursleiter gratis bestellen (bzw. bekommt er sie automatisch, wenn er Kurse bestellt). Die Trainingsvideos kann man vom BAO-Büro ausleihen oder kaufen.

**5) Der persönliche Kontakt** zwischen Kursleiter und BAO ist seitens BAO erwünscht. Da die Kursleiter weit verstreut leben, ist es nicht immer einfach, diesen Kontakt aufrecht zu erhalten. Der Studienleiter im Büro oder der Kursverantwortliche stehen jederzeit zur Verfügung, um telefonisch oder per E-Mail Probleme oder Fragen der Kursleiter zu beantworten.

### 2.3.3 Erwartungen von BAO an den Kursleiter

BAO betrachtet den Kursleiter als Partner im Dienst der Gemeinde. Um das Gelingen dieser Partnerschaft zu gewährleisten, stellt BAO folgende Erwartungen:

- > *dass Sie als Leiter eines BAO-Kurses die Qualifikationen eines Kursleiters besitzen (siehe Artikel „Profil und Qualifikation des Kursleiters“);*
- > *dass Sie an der Kursleiterausbildung gewissenhaft teilnehmen, soweit dies möglich ist. Besonders wichtig sind die ersten zwei Säulen dieses Konzeptes (Grundausbildung und Kurseinführung).*

Wenn Ihre Umstände es Ihnen nicht erlauben, diese Erwartungen zu erfüllen, reden Sie mit dem BAO-Studienleiter bzw. seinem Stellvertreter. Wir sind stets darum bemüht, etwaige Probleme zu lösen.

### 2.3.4 Das Ziel der Kursleiterausbildung

Der Dienst des Kursleiters bzw. Trainers ist für die Ausbildung und Entfaltung von Leitern und Mitarbeitern in der Gemeinde nicht zu unterschätzen. Durch die fünf Säulen der Kursleiterausbildung möchte BAO alle, die zu diesem Dienst berufen sind, ermutigen, unterstützen und fördern. Unser Ziel ist nicht nur eine effektive Durchführung von BAO-Kursen, auch Ihre Begabungen sollen gefördert und entwickelt werden. Viel mehr wollen wir Ihnen die Möglichkeit verschaffen, sich als Trainer und Lehrer weiterbilden zu lassen, und dadurch der Gemeinde Jesu zu dienen.

## Kapitel 3

# Der Kursleiter und seine didaktischen Fähigkeiten

Dieses Kapitel widmet sich den Lernprozessen bei Erwachsenen und bietet Hilfestellungen, wie Sie als Kursleiter diese Prozesse unterstützen und steuern können.

### 3.1 Wie Erwachsene lernen

*Christoph Windler*

### 3.2 Lernziele durch passende Lehrmethoden erreichen

*Jim Hatcher*

### 3.3 Die 6–Schritte Methodik im BAO Kurs

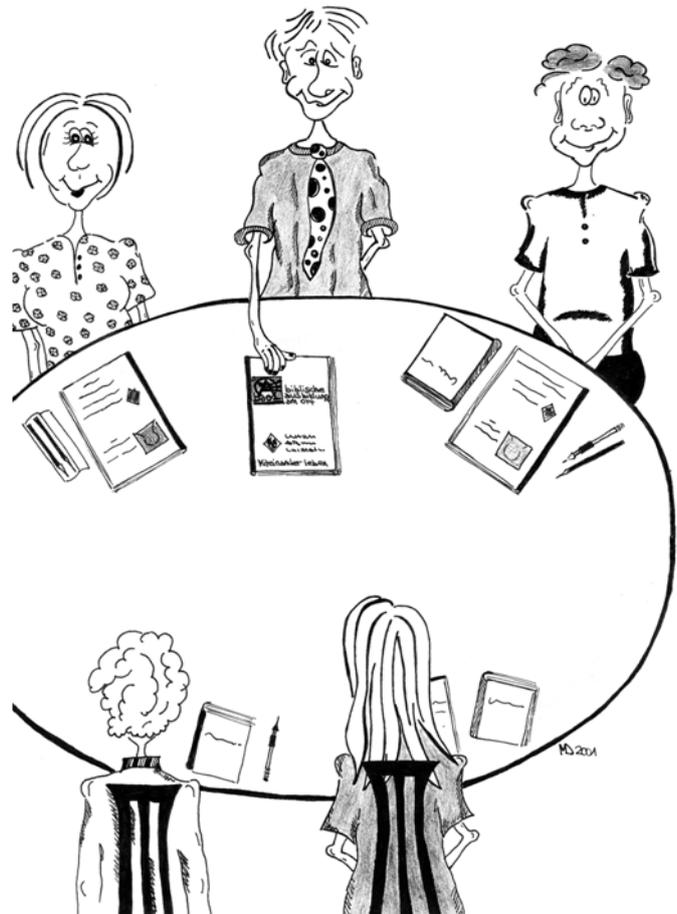
*Bruce Miller und Jeff Jones*

### 3.4 Lernen durch zielführende Diskussion

*Joe Wright*

### 3.5 Aus der Praxis in die Praxis führen

*Christoph Windler*



## 3.1 Wie Erwachsene lernen

Der Lebenszweck von Kindern ist, zu lernen. Ob in der Schule, Musikschule, dem Sportclub oder wo auch immer, Kinder sind ständig am Lernen.

Auch Erwachsene lernen ununterbrochen. Täglich erleben sie Veränderungen, müssen sich an neue Gegebenheiten anpassen und sich weiterentwickeln – mit anderen Worten: sie lernen.

Im Unterschied zum Lernen der Kinder, wird das Lernen bei den Erwachsenen oft nicht als solches gesehen. Folgende Ausführungen sollen Ihnen als Kursleiter dazu dienen, das Lernen Erwachsener besser zu verstehen.

### 3.1.1 Lernen im Alltag

Erwachsene lernen das Meiste durch die Herausforderungen des Alltags, hier geschieht Lernen oft unbewusst, ganz nebenbei.

#### Durch Nachahmung

**Erich** beobachtet, wie Manfred sich in dieser heiklen Situation verhält und eignet sich seine Strategien an.

#### Durch Ausprobieren

**Kerstin** hat sich einen Computer gekauft. Ein Bekannter hat ihr einiges gezeigt und erklärt. Doch sie lernt das Umgehen mit diesem Gerät hauptsächlich durch Ausprobieren. Ihr passieren etliche Abstürze und mancher Datenverlust, aber jedesmal lernt sie etwas dazu.

#### Durch Nachdenken und Einsicht

**Das Ehepaar Schulz** wurde von der Verwandtschaft gebeten, ein großes Familienfest auszurichten. Obwohl sie vorher so etwas noch nie gemacht haben, wird es ein großer Erfolg. Sie haben bei den Vorbereitungen intensiv nachgedacht und sich alles genau überlegt (z.B. die Sitzordnung).

#### Durch Auseinandersetzung mit Lerninhalten

**Oskar** will um das neu erbaute Haus die Gartenanlage gestalten. Er kauft sich zwei Fachbücher und studiert sie ausgiebig. Im Frühjahr legt er los.

#### Durch andere Personen

**Margit** hat bei ihrer Nachbarin einen hervorragenden Kuchen zum Kaffee serviert bekommen. Nun fragt sie die Nachbarin, die ihr bereitwillig das Rezept und besondere Tipps gibt, damit der Kuchen auch gelingt.

## 3.1.2 Lernen in einem Kurs oder einem Lehrgang

### These 1

In einem Kurs geschieht Lernen bewusst und mit bestimmter Absicht. Ein Erwachsener lernt durch die Vermittlung eines Lehrers oder Trainers, aber auch durch die anderen Kursteilnehmer. Dies ist das „Lernen“ im landläufigen Sinn.

### These 2

Lernfähigkeit verschwindet nicht beim Älterwerden, auch Erwachsene jeden Alters sind lernfähig!

### Lernfähigkeit der Teilnehmer

Einige Faktoren sind dafür verantwortlich, ob jemand, unabhängig von seinem Alter, einen Kurs leichter oder schwerer bewältigt:

**Wilfried und Ernst** sind über 50. Beide haben ihre Ausbildung vor vielen Jahren abgeschlossen. Wilfried ist Akademiker. Er ist es gewohnt zu diskutieren und interessiert sich für unterschiedliche Fragen. Er tut sich leicht im Kurs. Ernst hat sich neben seiner Arbeit an der Maschine vor allem für Sport interessiert. Er lässt keine Sportsendung im Fernsehen aus. Ihm fällt es schwer, sich im Kurs zu konzentrieren und dabeizubleiben.

**Wilfried** ist gewöhnt Fachzeitschriften lesen. Ernst hat sein letztes Buch vor 25 Jahren gelesen. Für viele Dinge fehlt Ernst die Übung, auch für das Schreiben. Beide profitieren jedoch viel vom Kurs; sie können das neu Gelernte mit ihrer Lebenserfahrung verknüpfen.

### Lerntempo

Obwohl **Erna** am Thema sehr interessiert und äußerst gewissenhaft dabei ist, bekommt sie Vieles nicht mit. Es geht ihr einfach zu schnell.

### Geschick des Kursleiters

Mit seiner Freundlichkeit, seinem Humor, den klaren Gedanken, der deutlichen Sprache, den guten Illustrationen und Beispielen und seinem Eingehen auf jeden Teilnehmer, gelingt es **Kursleiter Peter** alle restlos zu begeistern.

### Lerntypen

Es gibt unterschiedliche Lerntypen. Damit ist gemeint, wie Menschen vorwiegend lernen und wie sie sich in Lernsituationen verhalten. **Anna** ist Praktikerin, **Lena** hingegen liebt das Theoretische.

## Was Erwachsene zum Lernen motiviert

- > sie haben das **Bedürfnis nach selbst bestimmtem Lernen**,
- > schätzen das Lernen anhand von **Erfahrungen**,
- > sind immer dann **besonders lernbereit**, wenn sie eine **konkrete Aufgabe** erfüllen oder ein Problem lösen sollen,
- > sie **wollen** durch das Lernen **ihre Kompetenzen erweitern** und das Gelernte anwenden.

## Als Kursleiter sollen Sie die Prinzipien der Erwachsenenbildung beachten!

### *Teilnehmerorientiert*

Dies bedeutet die Erwartungen, Wünsche und Interessen der Teilnehmer aufzugreifen und in den Kurs einzubeziehen. Die Teilnehmer werden zu aktiven Mitgestaltern des Lernprozesses.

Bsp.: **Kurt** wünscht sich Hilfestellung für den Umgang mit den Jungscharkindern. Der Kursleiter greift diese Erwartungen auf und bezieht sie in das Gespräch mit ein.

### *Erfahrungsorientiert*

Im Lernprozess wird an den Erfahrungen der Teilnehmer angeknüpft. Ihre Erfahrungen werden verarbeitet und fruchtbar gemacht. Die Erfahrungen sind für das Lernen eine wichtige Ressource. (wie z.B. Bücher)

Bsp.: **Beate** bringt bereits reichhaltige Erfahrungen mit in den Seelsorgekurs. Der Kursleiter knüpft an diese Erfahrungen an und nutzt sie als praktische Beispiele und Lernmöglichkeit.

### *Lebensorientiert*

Die Lebenssituation, die Lebensgeschichte und die Zukunftsperspektive der Lernenden werden einbezogen. Sie lernen für das Leben. Am Ende des Lernprozesses muss ein Gewinn für das Leben vorhanden sein.

Bsp.: **Robert** hat die Aussicht Abteilungsleiter zu werden.

### *Selbstbestimmung der Teilnehmer*

Erwachsene wollen selber bestimmen, was und wie sie lernen. Sie wollen nicht einfach etwas vorgesetzt bekommen – auch wenn ein Kurs natürlich gewisse Vorgaben macht. Das bedeutet letztlich, dass alle Beteiligten den Lernprozess gemeinsam organisieren; zumindest setzt es ein offenes Curriculum voraus.

Bsp.: **Karl** veranstaltet ein Wochenendseminar für Hauskreisleiter. Er hat zwar ein Skript und ein Schema, aber er lässt die Teilnehmer über Schwerpunkte und Richtung des Seminars entscheiden.

### *Selbstorganisiertes Lernen*

Die Lernenden organisieren die Lernprozesse selbst. Sie lernen auch ohne Kurse und Lehrer. Kurse sind in diesem Sinn eine Ergänzung, ein Angebot für sie. Sie machen damit tendenziell institutionalisierte Erwachsenenbildung überflüssig.

## Folgerungen für Sie als Kursleiter

- 1) Sie passen Kursgestaltung und Verhalten an die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Teilnehmer an.
- 2) Der Kurs ist für Sie ein Baustein im Lernprozess der Teilnehmer. Anderes (Erfahrungen, Praxis, Anwendung des Gelernten) ist ebenso wichtig!
- 3) Sie unterstützen besonders ältere Teilnehmer, helfen ihnen Ängste zu überwinden und geben ihnen Zuversicht, damit sie nicht überfordert werden.
- 4) Die oben genannten Motivationen sind für Sie als Kursleiter wichtige Elemente in der Kursgestaltung.

### 3.1.3 Lernen geschieht in unterschiedlicher Weise

#### Grundsätzlich unterscheidet man drei Lernformen

<b>Formales Lernen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schule</li> <li>• Universität</li> </ul>	<i>geplant, strukturiert, konzentriert, kaum Bezug zur Praxis, wenig bedarfsorientiert</i>
<b>Informales Lernen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lernen in alltäglichen Situationen und Herausforderungen</li> </ul>	<i>nicht geplant, nicht strukturiert, oft nicht wahrgenommen</i>
<b>Nonformales Lernen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurse</li> <li>• Seminare</li> <li>• BAO-Kurse</li> </ul>	<i>geplant, strukturiert, berufsbegleitend, praxisorientiert, bedarfsorientiert</i>

**Beachten Sie:** Das nonformale Lernen ist für die Ausbildung von Mitarbeitern und Leitern in der Gemeinde ideal geeignet.

#### Zwei gegensätzliche Ausgangspunkte für einen Lernprozess

##### 1. Information

Vortrag →	Information →	Erkenntnis →	Anwendung
<i>Vermittlung von Information – Vortrag</i>	<i>Information wird vom Lernenden organisiert und verstanden</i>	<i>Das abstrakte Prinzip wird erkannt</i>	<i>Das Gelernte wird angewendet</i>

##### 2. Erfahrung

Erfahrung sammeln →	Folgen beobachten →	Erkenntnis →	Neue Anwendung
<i>Aktive Erfahrung wird gesammelt</i>	<i>Die Folgen werden beobachtet</i>	<i>Das abstrakte Prinzip wird erkannt</i>	<i>Anwendung in einer neuen Situation</i>

Andreas und Markus sind beide erfahrene und beliebte Gottesdienstleiter. Die Gottesdienstleitung haben sie auf völlig unterschiedliche Weise gelernt. Bevor Andreas das erste Mal einen Gottesdienst leitete, absolvierte er einen Kurs, der alle wichtigen Aspekte vermittelte. Das Buch, das der Seminarleiter beiläufig zum Thema erwähnte, hat Andreas sofort gekauft und durchstudiert. Jetzt erst empfand er sich als genügend vorbereitet, um einen Gottesdienst zu leiten. Markus ist kein „Studiertyp“, am liebsten lernt er in der

Praxis. Eines Tages meldete er sich für die Gottesdienstleitung. Seine Leitung war kein Meisterwerk. Beim nächsten Mal besprach er seine Vorbereitungen mit einem erfahrenen Gottesdienstleiter. Mit jedem Mal hat er dazugelernt. Beide, Andreas und Markus kennen die Prinzipien einer guten Gottesdienstleitung. Sie sind beide gut in ihrem Dienst, obwohl ihr Weg völlig unterschiedlich begonnen hat.

**Beachten Sie:** Verantwortliche für die Ausbildung in der Gemeinde sollten wissen, dass beide Lernansätze gut sind. Für manche Mitarbeiter ist es besser, wenn sie zuerst einen Kurs besuchen; andere wiederum lernen besser, wenn sie zuerst praktizieren und später eventuell einen Kurs besuchen. Viele werden zum Studieren motiviert, nachdem sie etwas probiert und festgestellt haben, wie viel sie noch nicht wissen oder können. Erst dann sind sie bereit, weiter zu lernen.

### 3.1.4 Lernen im Rahmen der Gemeinde

Das Lernen im Rahmen der Gemeinde erfolgt, wie auch sonst, vorwiegend durch die Herausforderungen des Alltags. Mitarbeiter lernen durch die Praxis. Das kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Dennoch muss dieses Lernen durch Kurse, das Lesen von Büchern oder einer Mentoringbeziehung ergänzt werden. Die Aufgabe der Gemeindeleitung bzw. von Ihnen als Trainer ist es, Lernmöglichkeiten zu schaffen und die Mitglieder zu motivieren, sich ausbilden zu lassen

## 3.2 Lernziele durch passende Lehrmethoden erreichen

Ihre Rolle als Kursleiter ist nicht mit der herkömmlichen Rolle eines Lehrers zu vergleichen. Dennoch brauchen Sie gewisse pädagogische Fertigkeiten, um Ihrer Aufgabe gerecht zu werden:

- die Fähigkeit, Wahrheiten zu vermitteln
- die Kursteilnehmer darin zu unterstützen, eigene Dienstfertigkeiten zu entwickeln und zu entfalten
- Diskussionen effektiv zu leiten
- die Kursteilnehmer entsprechend zu motivieren
- die Fähigkeit, die verschiedenen Arten von Lernzielen erkennen bzw. einsetzen zu können und zu wissen, wie die Gruppe sie am besten erreicht

Es würde den Rahmen dieses Handbuchs sprengen, alle notwendigen Fertigkeiten des Kursleiters ausführlich zu behandeln. Wir sind auch zuversichtlich, dass Sie als Kursleiter ein gutes Maß der nötigen Fertigkeiten und Begabungen bereits besitzen. Im Folgenden wollen wir Ihnen helfen, Lernziele zu setzen und sie mit der Kursgruppe auch zu erreichen.

**In der Bibelstunde** am Mittwoch sollen die Gemeindemitglieder jetzt lernen, wie sie das Evangelium effektiver vermitteln können. Bruder Karl hält darüber einen Vortrag, indem er fünf biblische Prinzipien effektiver Evangelisation erläutert. Dazu verwendet er für seine Präsentation das neue „PowerPoint“ Computerprogramm. Nach der Bibelstunde sind alle begeistert. Ein Monat später fragt Bruder Karl, wie es ihnen in den vergangenen Wochen bei der Evangelisation gegangen ist. Er ist enttäuscht zu hören, dass sich im Grunde nichts getan hat. Die meisten haben nicht einmal versucht von Jesus zu erzählen. Einer hat es zwar probiert, sich aber überfordert gefühlt als er feststellte, dass er die fünf Prinzipien in der Hitze des Gesprächs nicht mehr aufrufen konnte.

*Es gibt mehrere Arten von Lernzielen, die über verschiedene Wege erreicht werden. Wird die falsche Methode angewendet, erschwert dies das Erreichen des Lernziels.*

Es gibt unterschiedliche Arten von Lernzielen. Wissensziele sind für Christen sehr wichtig. Wir sollen wissen, was in der Bibel steht. Es gibt aber auch praktischere Ziele, zum Beispiel, wie bereite ich eine Bibelarbeit vor? **Wissensziele und Fertigkeitenziele** sind gut, aber für Jünger Jesu nicht genug. Wir sollen nicht nur etwas wissen und etwas können, wir sind berufen worden etwas zu werden. Deshalb haben **Charakterziele** für BAO große Bedeutung.

Alle formulierten Kursziele in den BAO-Kursen sind aus diesen drei Kategorien. Deswegen ist es besonders wichtig, dass der Kursleiter diese Thematik kennt. Er muss zum Beispiel verstehen, dass die drei Zielarten nicht nur inhaltlich verschieden sind, sondern auch über unterschiedliche Wege erreicht werden. Wir wollen diese drei Lernziele nun näher betrachten und entsprechende Methoden überlegen, um das jeweilige Ziel auch zu erreichen.

## **Das erste Lernziel ist „Das Erlernen von organisiertem Wissen“**

Dieses Ziel kennt jeder aus seinen Schulerfahrungen, die Informationsvermittlung bzw. das Erwerben von Information. Dabei sind Tatsachen, Prinzipien und Behauptungen bereits vorgegeben und der Schüler hat nur die Aufgabe den Inhalt zu verstehen und sich zu merken. Einige Beispiele von Lernzielen dieser Art:

- Die Teile des menschlichen Skelettes benennen können.
- Die Antwort von Jesus auf die Frage „Was ist das größte Gebot?“ wissen.
- Die Propheten des Alten Testaments in einer Zeitskala einordnen können.

Als Lehrer und Kursleiter sollen wir dieses Wissen den Teilnehmern vermitteln. Dabei stehen uns viele Methoden und Möglichkeiten zur Verfügung, wobei Kreativität wichtig ist, hier einige Beispiele:

- Vorträge, Diskussion
- Lektüre
- Tests
- Spiele, Filme, Diavorträge

## **Das zweite Lernziel ist das praktische Können: „Das Lernen von praktischen und intellektuellen Fertigkeiten“.**

Einige Beispiele dazu:

- Klavier spielen zu lernen
- Das Evangelium weiterzugeben
- Die Bibel richtig auszulegen

Bei diesem Lernziel ist die Aufgabe des Lernenden eine andere. Es genügt nicht, sich gewisse Schritte zu merken oder eine Liste von Anweisungen auswendig zu lernen. Um Fertigkeiten zu lernen, muss man solange üben, bis man diese beherrscht. Dies erlangt man anhand folgender Schritte:

- 1) ein Vorbild / Beispiel beobachten
- 2) es selbst versuchen
- 3) seine Fehler erkennen und
- 4) diese Schritte zur Festigung wiederholen

Wenn die Aufgabe des Lernenden das „Üben“ ist, ist die Aufgabe des Lehrers (Ihre Aufgabe) das „Trainieren“ oder „Coaching“. Diese Aufgabe entspricht Schritt für Schritt der Aufgabe des Lernenden.

- 1) Zuerst zeigen Sie ein Beispiel;
- 2) dann lassen Sie den Lernenden probieren;
- 3) Sie beobachten und korrigieren seine Versuche
- 4) schließlich geben Sie ihm noch eine Aufgabe zur Wiederholung, bis er die Fertigkeit gemeistert und das Lernziel erreicht hat.

Es gibt viele Unterschiede in der Art, wie wir als Lehrer diese beiden Ziele verfolgen. Einen sehr bedeutsamen Unterschied möchte ich betonen:

**Wissen** (Information) kann man durch einen Vortrag vor Hunderten von Zuhörern, im Radio oder in der Predigt vor der ganzen Gemeinde vermitteln. **Fertigkeiten** beizubringen fordert die Anleitung des Einzelnen. Freilich kann diese persönliche Betreuung in einer Kleingruppe geschehen, wo die Teilnehmer sich gegenseitig ermutigen. Doch ohne auf den Einzelnen einzugehen, kann der Trainer das Lernziel nicht erreichen.

### **Das dritte Lernziel ist „Das Erwerben von Weisheit und Verständnis zur Lebensänderung“**

Das **letzte Lernziel** wird trotz seiner Wichtigkeit nur selten in traditionellen Schulen vermittelt. Wir haben aus der Erfahrung und aus der Forschung gelernt, wenn Lernen nicht in eine Lebensänderung mündet, ist Ausbildung umsonst. Deswegen müssen wir uns, als Lehrer und Kursleiter, bemühen, eine wirksame Lehrmethode anzuwenden, um das Ziel der Lebensänderung zu erreichen. Hier geht es um Sinnfrage, Wertsystem und Prioritäten. Einige Beispiele dieses Lernziels sind:

- Welchen Stellenwert hat die Bibel für mich? Welche Auswirkung hat die Herrschaft Jesu in meinem Alltag?
- Was sollen die Grundsteine meiner Weltanschauung sein? Was will ich mit meinem Leben eigentlich erreichen?
- Was ist mein Lebensziel? Was ist mir wirklich wichtig?

Ein sehr wichtiges Prinzip bei diesem Lernziel ist „selber entdecken“. Der Lernende muss sich mit dem Wort Gottes auseinandersetzen und die Wahrheiten des Wortes verinnerlichen. Lebenserfahrungen und Ideen von anderen sollen auch verarbeitet werden. Offene und ehrliche Diskussionen mit anderen, die ähnlich unterwegs sind, tragen sehr viel zum Fortschritt des Lernenden bei. Was kann der Lehrer und Trainer tun, um den Erwerb von Weisheit und Verständnis zu fördern? Drei Schritte scheinen uns dazu besonders hilfreich zu sein. Diese drei Schritte versuchen wir in unseren BAO-Kursen und -Seminaren konsequent, im Sinne eines Gruppen-Lernprozesses umzusetzen:

**Erstens**, der Trainer gibt jedem Einzelnen in der Gruppe eine oder mehrere zusammenhängende Aufgaben. Z.B. einige Bibelstellen zu bearbeiten, ein Buch oder einen Artikel zu lesen, einen Film oder eine Vorlesung zu besuchen.

**Zweitens**, der Trainer führt die Gruppe in eine gezielte Diskussion über die erledigte Aufgabe als „Ideen-Hebamme“. In dieser Diskussion werden die Teilnehmer aufgefordert, ihre eigenen Ideen und Überzeugungen zu formulieren, zu begründen und eventuell auch zu korrigieren. Der Trainer muss den Versuchen widerstehen, die „Expertenrolle“ zu spielen und seine Ideen und Formulierungen in die Gruppe hinein zu zwingen. (Siehe dazu den Artikel über Gruppengespräch in diesem Handbuch.)

**Drittens** achtet der Trainer darauf, dass der Lernende das, was er gelernt hat, auch umsetzt. Dabei sollte jemand (nicht unbedingt der Trainer) den Lernenden ein Stückweit begleiten, was ohne weiteres auch von den übrigen Teilnehmern in der Gruppe geschehen kann.

Lernziele, welche die Teilnehmer gemeinsam mit dem Trainer festlegen (*siehe* Punkt 3.1 „Wie lernen Erwachsene?“), können also über unterschiedliche Methoden erreicht werden. Die Methoden die wir als Lehrer und Trainer anwenden, vermögen sehr viel dazu beizutragen, dass die anderen in der Jüngerschaft und im Dienst effektiv wachsen können.

**DREI LERNZIELE UND DREI LEHRMETHODEN**

Lernziel	Beispiele	Lernmethode	Lehrmethode	Dauerhaftigkeit und Bedeutung
<p>1. Das Erlernen von organisiertem Wissen - d.h. <b>Tatsachen, Behauptungen oder Prinzipien, die von anderen formuliert wurden.</b></p>	<p><b>„Was...?“</b></p> <p>a. <i>Wie heißen die Teile des menschlichen Skelettes?</i></p> <p>b. <i>Was antwortete Jesus auf der Frage „Was ist das größte Gebot?“</i></p> <p>c. <i>Wie lauten die 10 Gebote?</i></p> <p>d. <i>Was lehrt die Bibel über Unzucht?</i></p> <p>e. <i>Wann lebten die Propheten des ATs?</i></p>	<p><b>Sich merken, verstehen und einordnen.</b></p>	<p><b>Kreativer Unterricht</b></p> <p><i>z.B. mittels Vorträgen, Spielen, Leseaufgaben, Filmen, Wiederholungen, Diavorträgen, Diskussionen, Tests...</i></p> <p><i>WICHTIG: Die Motivation des Lernenden muss aufrecht erhalten werden.</i></p>	<p>Schnell verlernt</p> <p>Das Anhäufen von Wissen hat oft einen geringen Einfluss aufs Leben.</p> <p>Wichtige Voraussetzung, um andere Ziele zu erreichen</p>
<p>2. Das Lernen von <b>praktischen und intellektuellen</b> Fertigkeiten</p>	<p><b>„Wie...?“</b></p> <p>a. <i>Klavier spielen</i></p> <p>b. <i>lesen</i></p> <p>c. <i>die Bibel auslegen</i></p> <p>d. <i>predigen</i></p> <p>e. <i>das Evangelium weitergeben</i></p> <p>f. <i>Wie prüft man Behauptungen von Wahrheiten?</i></p>	<p><b>Üben!</b></p> <p>4 Schritte:</p> <p>a. <i>Beispiel betrachten</i></p> <p>b. <i>selber versuchen</i></p> <p>c. <i>Fehler erkennen</i></p> <p>d. <i>wiederholen zur Festigung</i></p>	<p><b>„Coaching“</b></p> <p>4 Schritte:</p> <p>a. <i>Beispiel darlegen</i></p> <p>b. <i>Aufgabe und Übungen geben</i></p> <p>c. <i>Versuche des Lernenden beobachten und korrigieren</i></p> <p>d. <i>neue Aufgabe geben</i></p> <p><i>persönliche Betreuung absolut erforderlich!</i></p>	<p>Durch Gebrauch bleibt mehr länger hängen.</p> <p>Manche Fertigkeiten sind fürs Lernen überhaupt grundlegend: z.B. Lesen, Argumenten folgen</p>
<p>3. Das Erwerben von Weisheit <b>und</b> Verständnis <b>zur Lebensänderung</b></p>	<p><b>z. B. „Warum...?“</b></p> <p>a. <i>Welchen Stellenwert hat die Bibel für mich?</i></p> <p>b. <i>Welche Auswirkung hat die Herrschaft Jesu in meinem Alltag?</i></p> <p>c. <i>Was sollen die Grundsteine meiner Weltanschauung sein?</i></p> <p>d. <i>Welche Prioritäten bestimmen meine Dienste i. d. Gemeinde und warum?</i></p> <p>e. <i>Was ist mir wirklich wichtig?</i></p>	<p><b>Entdecken -</b> Sich mit Erfahrungen, Meinungen von anderen auseinandersetzen</p> <p><b>Verinnerlichen –</b> Persönliche Ideen und Ansichten formulieren, verteidigen und korrigieren</p> <p><b>Anwenden -</b> Auf eigene Leben anwenden</p>	<p><b>zielführendes Gruppengespräch</b></p> <p>allen Lernenden eine Aufgabe geben</p> <p>Gruppendiskussion über Aufgabe leiten; <b>WICHTIG:</b> von jedem Lernenden einen Beitrag zur Diskussion fordern (z.B. Darstellung und Verteidigung seiner Ansicht)</p> <p>Mentoring - persönliche Nacharbeit</p>	<p>Gut formulierte und gründlich durchdachte Ideen und Werte halten am längsten</p> <p>Sie bilden das Fundament für künftige Entscheidungen.</p> <p>Diese müssen aus dem Inneren fließen.</p>

### 3.3. Die 6–Schritte Methodik im BAO Kurs

BAO-Kurse führen Sie zu einem kreativen Lernprozess. Indem Sie mit anderen Menschen verschiedene Probleme durchsprechen, erwerben Sie dabei Wissen und Weisheit, wie Sie Gott treuer dienen können.

Dieser Lernprozess besteht aus 6 einfachen Schritten, die sich nicht nur für einen BAO-Kurs eignen, sondern auch bei alltäglichen Problemen und Herausforderungen.

Der BAO-Lernprozess betont die Vernunft. Gott hat uns nach seinem Bild gestaltet, damit wir seine Schöpfung und seinen Willen entdecken und verstehen lernen. Jeder Mensch ergänzt sein Wissen ständig im natürlichen Lauf seines Lebens. Wir stoßen auf Probleme und müssen sie lösen, wir werden mit Situationen konfrontiert die Entscheidungen verlangen und wir bekommen Fragen gestellt, auf die wir Antworten finden sollen.

Der Lernprozess den wir Ihnen hier vorstellen, hilft den Aufbau vieler BAO-Kurse besser zu verstehen und den täglichen Problemen Ihres Lebens mit Weisheit zu begegnen. Dieser Prozess lehrt, mit schwierigen Situationen auf biblische Weise umzugehen. Egal ob es sich um einen Ehekonflikt oder eine Debatte über die Art der Gemeindeleitung handelt, grundsätzlich verwenden wir stets denselben Ansatz, um Weisheit zu erlangen. Gutes Denken erfordert immer ähnliches Vorgehen. Wir müssen lernen biblisch zu denken und danach zu handeln. Dies will uns dieser Lernprozess vermitteln.

#### Gebet

Bereits vom Beginn an sollten wir jeden Schritt im Gebet setzen. Als Christen wohnt der Heilige Geist in uns, der Geist der Wahrheit, der Geist der Weisheit. Wenn wir mit schwierigen Situationen konfrontiert sind, sollte es unsere erste Reaktion sein, dass wir auf die Knie gehen und dann während des ganzen Prozesses mit Gott in Verbindung bleiben. Nun kommen wir zum ersten Schritt dieses Prozesses.

■ □ □ **Schritt 1:**

□ □ □ **Die Herausforderung erfassen**

Wollen wir mit den Herausforderungen unseres Lebens, Familie und Gemeinde gut umgehen, müssen wir Besonnenheit lernen. Um weise über etwas nachdenken zu können, erfassen wir zuerst das Problem. Das mag selbstverständlich erscheinen, ist aber alles andere als einfach.

Um ein Problem zu erfassen, müssen wir es erforschen. Sind die vordergründigen Schwierigkeiten das wirkliche Problem oder gibt es tiefere Einflüsse? Ob wir zum Beispiel über Glaubensfragen mit Nicht-Christen sprechen oder an einem persönlichen Problem arbeiten, wir müssen unser Wahrnehmungsvermögen entwickeln; wobei gute Beobachtungsgabe und Unterscheidungsvermögen sehr wichtig sind.

Bei den meisten Problemen sind mehrere Komponenten nicht nur dafür verantwortlich, sondern auch miteinander verbunden. Beim ersten Schritt des Lernprozesses suchen wir Klarheit, indem wir versuchen den Kern der Herausforderung in einem einzigen Satz auszudrücken.

*„Ein Problem das richtig dargelegt wird, ist schon teilweise gelöst.“ (Henry Hazlett)*

Das Formulieren eines Problems zerstreut Unklarheit und Verwirrung, mit dem Ziel, die wesentlichen Elemente des Problems zu ermitteln. Wir wollen die wirklichen Gründe verstehen und die Herausforderung genau darstellen.

**Schritt 2:**

**Gottes Wort erforschen**

Wenn wir die Herausforderung entdeckt, geklärt und das Problem erfasst haben, wohin können wir uns dann wenden um Antworten zu finden? Unser erster Gedanke sollte dabei dem Wort Gottes, der Bibel gelten. Der wahrhaftige Gott hat uns nicht in Unwissenheit gelassen, sondern uns in seiner Gnade die Worte des Lebens geoffenbart, in seinem eigenen Wort, der Bibel. Unser ganzes Leben und all unser Dienst muss im Wort Gottes verwurzelt sein, weil dies unsere einzige Quelle absoluter, göttlicher Wahrheit ist. Kein anderes Buch, keine andere Person oder Quelle bietet unbestrittene objektive Wahrheit. (2Tim 3,16)

Um ein Problem umfassend zu behandeln, müssten wir dazu ein Bibelstudium durchführen. Üblicherweise ist nicht genug Zeit um jedes Mal die ganze Bibel bezüglich einer spezifischen Situation zu studieren. Wir müssen uns mit den Abschnitten beschäftigen, die für die Situation die meiste Relevanz haben und sie so gut wir können ausloten, um zu verstehen was Gott zu diesem Problem sagt. Für ein Problem ist es oft notwendig mehrere Abschnitte und entsprechende Prinzipien zu studieren.

**Schritt 3:**

**Weitere Quellen einbeziehen**

Nachdem wir die Schrift studiert haben, wäre es weise die Meinung anderer Ratgeber zu suchen. Die Bibel macht deutlich:

*„Weise Menschen hören auf den Rat anderer.“ (Spr 12,15; 13,10; 19,20)*

Ratgeber gibt es in verschiedenen Formen. In den BAO-Kursen werden meistens ausgewählte Artikel und Bücher zu den jeweiligen Themen gelesen. Vielleicht suchen wir aber auch den Rat älterer, gottgefälliger Menschen, die Erfahrung mit solchen Situationen haben. Wir könnten auch CDs anhören, Videos anschauen oder elektronische Datenbanken und Online Dienste nutzen.

Manchmal sind auch nichtchristliche Gelehrte hilfreich, wenn wir Informationen aus anderen Bereichen wie Wirtschaft, Geschichte oder Juristik brauchen.

Die Sprüche versichern uns, dass wir Weisheit in einer Vielzahl von Ratgebern finden können. Sie nicht zu gebrauchen und uns davon bereichern zu lassen, wäre sehr unklug. (Spr 15,22)

*Viele Ratgeber machen den Sieg sicher. (Spr 11,14)*

**Schritt 4:**

**Eine persönliche Antwort entwerfen**

Nachdem wir das Problem erfasst, die Bibel studiert und andere Quellen zu Rate gezogen haben, müssen wir uns dem Problem vor uns zuwenden. Das wirkliche Leben fordert Entscheidungen von uns. Wir können es nicht auf unbestimmte Zeit

hinausschieben, um den Verlauf unseres Handelns zu bestimmen. Als Christen müssen wir in vielen verschiedenen komplexen Situationen Entscheidungen treffen. Eine Antwort kann, abhängig von der jeweiligen Situation, viele verschiedene Formen haben: Ein Gebet, eine schriftliche Stellungnahme, konkretes Verändern einer Situation in unserem eigenen Leben, der Familie oder Gemeinde. Der Kern jeder Antwort sind Entscheidungen, also eine bestimmte Auswahl zu treffen.

In diesem Punkt des Prozesses brauchen wir nur eine vorläufige Antwort formulieren und keine endgültige, ausgefeilte, sorgfältig ausgedrückte Schlussfolgerung. Jetzt ist die Zeit für Kreativität! Wir sollten viele Ideen hervorbringen und dabei die kritische Beurteilung dieser Ideen zurückstellen. Betrachten Sie das Thema oder Problem aus so vielen Blickwinkeln wie möglich.

### ■■■ Schritt 5:

#### ■■■ Miteinander diskutieren

Indem wir eine erste Antwort formulieren, gewinnen wir an Weisheit. Diskutieren wir nun dieses Thema mit anderen Gläubigen, können wir uns ermuntern und gegenseitig bereichern.

Die konzentrierte Diskussion einer Gruppe von Gläubigen über ein konkretes Problem, an dem alle schon vorher gearbeitet haben, kann ein spannendes Ereignis sein. Vorbereitete Gläubige, in denen der Geist der Wahrheit wohnt, bewirken einen Synergismus<sup>1</sup>, der Ideen und Weisheit hervorbringt, die weit über das hinausgehen, was eine einzelne Person vermag. Jeder von uns ist in seinem eigenen Horizont und seinen persönlichen Wahrnehmungen begrenzt. Gemeinsam können wir einen weiteren und entfernteren Horizont sehen. Wir ermuntern uns gegenseitig, fordern uns heraus und bestärken einander. Während der Diskussion werden Sie Ihre erste Antwort, die Sie schon vorher formuliert haben, überprüfen. Es könnte nach der Diskussion notwendig sein, sie zu verfeinern. Manchmal werden Sie Ihre erste Antwort radikal ändern. Auf jeden Fall werden Sie größere Weisheit und Zuversicht erlangt haben, weil Sie Ihre Antwort in der Gemeinschaft von Gläubigen geprüft haben.

### ■■■ Schritt 6:

#### ■■■ Im Leben anwenden

Um der Wahrheit zu gehorchen die Sie entdeckt haben, müssen einige praktische Schritte folgen. Unser Ziel ist nicht ausschließlich mehr Wissen zu erlangen, sondern wir wollen gottgefälliger, reifere Menschen werden.

Jesus sagt, wer das Wort nur hört, ohne danach zu handeln, ist wie jemand der sein Haus auf Sand baut. Im Gegensatz dazu ist der, der nach der Wahrheit handelt, wie jemand der sein Haus auf Fels baut.

In einem BAO-Kurs ist die Gruppe auch bei diesem Schritt eine Hilfe. Beim Seminartreffen werden verschiedene Anwendungsmöglichkeiten eines Themas gesammelt und beim nächsten Treffen könnten die Teilnehmer ihre Erfahrungen

<sup>1</sup> *Synergismus*: 1. (Chemie, Pharmazie, physiologisch) Zusammenwirken von Substanzen oder Faktoren, die sich gegenseitig fördern. 2. (christliche Theologie) Heilslehre, nach der der Mensch neben der Gnade Gottes ursächlich am eigenen Heil mitwirken kann.

mit der Umsetzung austauschen. Das motiviert zu weiterem Wachstum. So wird der Prozess des lebenslangen Sich-Veränderns im Leben jedes einzelnen Christen gefördert.

**Schluss:** Die sechs Schritte des BAO-Lernprozesses sind vernünftig, biblisch und motivierend. Die Reihenfolge dieser Schritte ist wichtig und ihr Ziel ist: *Biblisch über unsere Leben nachzudenken und danach zu handeln.*

## 3.4 Lernen durch zielführende Diskussion

### 3.4.1 Der Wert von zielführenden Gruppengesprächen

Warum nicht einfach Vorträge halten?

*„Aus Studien über den Lernprozess geht hervor, dass wir uns im Durchschnitt zehn Prozent dessen merken, was wir hören, ... (dagegen merken wir uns bis zu 90 Prozent dessen, was wir sagen.) Um also den Lernerfolg zu verbessern, müssen wir Sorge dafür tragen, dass jeder einzelne mehr über die Bibel spricht“ (Roberta Hestenes, Using the Bible in Groups).*

Jesus dient uns dabei als Vorbild. Er hat oft Fragen gestellt, damit seine Zuhörer etwas lernen bzw. verstehen konnten. Jesus fragte seine Jünger: *Für wen halten die Leute den Menschensohn?* Mit dieser Frage setzte Jesus ein Gespräch in Gang. Die Jünger hörten nicht einfach einen Vortrag darüber, wer Jesus eigentlich sei, sondern sie setzten sich aktiv mit dieser Frage auseinander. (Mt 16,13-14)

Wie im Artikel 3.2 *„Lernziele durch passende Lehrmethoden erreichen“* dargelegt worden ist, ist Diskussion notwendig, damit Werte und Prinzipien angeeignet und befestigt werden können.

### 3.4.2 Grundlinien bzw. Prinzipien von Gruppengesprächen

Diskussionen verleihen den Gruppentreffen Struktur und bewirken eine Gestaltung, für die alle Teilnehmer und nicht nur der Diskussionsleiter verantwortlich sind.

Ein Gruppengespräch besteht aus folgenden Prinzipien:

- Diszipliniertes Forschen: Das Gespräch ist nicht ein Meinungs- oder Lebenserfahrungsaustausch, sondern ein diszipliniertes Forschen nach Antworten über das Thema der Lektion, eine Textstelle usw.
- Gemeinsames Arbeiten: Die Gruppe sucht gemeinsam nach Antworten und der Diskussionsleiter ist nicht „der“ Experte.
- Gedanken weiterleiten: Keine Einzelperson soll das Gespräch beherrschen. Falls eine Person zwei aufeinanderfolgende Fragen beantwortet hat, sollte dies eine Warnung sein, den anderen mehr Zeit zum Nachdenken und Antworten zu lassen.
- Konsens anstreben: Die Gruppe versucht einen gemeinsamen Standpunkt zur Frage zu finden.
- Gute Gesprächsführung ist der Schlüssel zum Erfolg: Der Leiter stellt Fragen, gibt Gedankenanstöße und hilft der Gruppe beim Thema zu bleiben, um das Diskussionsziel zu erreichen.
- Gut zuhören: Nur wenn der Diskussionsleiter ein guter Zuhörer ist, kann die Gruppe ans gesetzte Ziel kommen. Das Gespräch darf kein Monolog sein, aber auch kein Dialog zwischen dem Leiter und einzelnen Teilnehmern, sondern eine untereinander und miteinander geführte Diskussion.

### 3.4.3 Die Rolle des Diskussionsleiters

Beides ist wichtig – was der Leiter aktiv anstrebt und bewusst vermeidet.

#### **Der Diskussionsleiter soll:**

- **MOTIVIEREN** Geben Sie Gedankenanstöße, provozieren Sie Fragen
- **MODERIEREN** Führen Sie die Diskussion
- **ANLEITEN** Steuern Sie in der Diskussion ein Ziel an
- **KLARSTELLEN** Geben sie genügend Erklärungen
- **ERMUTIGEN** Bestärken Sie die Teilnehmer und danken Sie ihnen für ihre Beiträge. Sie können sie nicht zu oft ermutigen! Lassen Sie jeden Teilnehmer wissen, dass er etwas Wertvolles beizutragen hat.
- **HERAUSFORDERN** Stellen Sie die gegebenen Antworten taktvoll in Frage. Bitten Sie um biblische Begründungen oder um ein Beispiel für die Tauglichkeit eines Vorschlags.
- **EINBEZIEHEN** Lassen Sie alle in der Diskussion zu Wort kommen. Helfen Sie den Teilnehmern sich zu äußern, erzwingen Sie aber keine Antworten.

#### **Der Diskussionsleiter soll nicht:**

- **PREDIGEN** Interessieren Sie sich mehr für die Ansichten der Gruppe, als für Ihre eigenen.
- **GRÜBELN** Vermeiden Sie es, zurückgelehnt und in aller Stille jedem Gedanken nachzugehen. Das führt wahrscheinlich zu einer langweiligen Diskussion, denn der Gesprächsleiter setzt den Ton. Setzen Sie sich auf die Vorderkante Ihres Sessels, lehnen Sie sich dem Sprecher entgegen und halten Sie Augenkontakt.
- **EXPERTE SPIELEN** Lassen Sie die Teilnehmer Experten sein. Bedenken Sie, Sie sind der Diskussionsleiter, nicht der Fachmann und auch nicht die endgültige Autorität in allen Fragen (diese Rolle kommt der Bibel zu).

### 3.4.4 „Der Schlüssel zu guten Diskussionen sind gute Fragen“

Die Qualität der Diskussion hängt von der Qualität Ihrer Fragen ab. Aber nur Fragen zu stellen ist noch keine Garantie für eine erfolgreiche Diskussion.

#### Tipps und Vorschläge für gute Fragen

Ist die Frage klar und eindeutig?

*Beispiel: „Was war die genaue Erfüllung der Aussage Jesu in Mt 16,28?“  
Antwort: „Die Verklärung Jesu in Mat 17.“*

Dient sie als Gedankenanstoß?

*Beispiel: „Ist Jesus ein Gott, der geschaffen wurde oder selbst der wahre Gott? Welche Schlußfolgerung können wir aus Jes 43,10 ziehen und warum?“*

Lenkt sie das Augenmerk auf das zentrale Thema?

*Beispiel: „Obwohl Mt 28,18-20 verschiedene Themen berührt (z.B. Dreieinigkeit, Taufe), was sagt uns diese Stelle in Bezug auf Jüngerschaft?“*

Erfordert sie eher ein gesundes Urteil?

*Gut für eine Diskussion: „Biblisch betrachtet, was verstehen Sie unter dem Ausdruck: Der Mann soll seiner Frau anhangen (1Mo 2,24)?“*

Ist umfangreiches Faktenwissen notwendig?

*Nicht so gut für eine Diskussion: „Was bedeutet das Hebräische Wort für anhangen in 1Mo 2,24 und wie oft finden wir dieses Wort im AT?“*

## Häufige „Fallen“ in die der Fragesteller leicht gerät:

- **Fragen mit einer „richtigen“ Antwort.** Eine gute Frage ist offen, d.h. es gibt viele mögliche Antworten. (Nicht: „Was sind die fünf wichtigsten Prinzipien bei der Leitung eines Bibelstudiums?“, sondern „Welches waren die interessantesten und zielführendsten Bibelstudien und Diskussionen, an denen ihr je teilgenommen habt? Warum waren sie so gut?“)
- **Fragen, die mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden können.** Sie lassen der Diskussion keinen Raum. (Nicht: „Sind die 10 Gebote für uns heute gültig?“, sondern „Warum sind die 10 Gebote für uns heute gültig oder warum nicht?“)
- **Fragen, die bereits eine Antwort voraussetzen** oder nahe legen. Vermeiden Sie es, in der Frage zu viel zu sagen, wie in einer rhetorischen Frage: „Der Sinn des Lebens ist es, Gott zu verherrlichen, oder?“
- **Fragen, die nicht nach gesprochener Rede klingen** (z.B.: „Wie stehen wir zu der gegebenen Antwort und was hat sie eurer Meinung nach uns als Christen zu sagen?“)
- **Fragen, die zu lang sind** um sie im Gedächtnis zu behalten.
- **Zusammengesetzte Fragen.** Stellen Sie eine Frage nach der anderen und vermeiden Sie eine Frage in eine andere Frage einzubauen.
- **Entweder/Oder Fragen.** Sie lassen nur zwei Möglichkeiten offen, für die sich die Gruppe vielleicht gar nicht entschieden hätte (z.B.: „Warum muss ein Christ entweder Baptist oder Methodist sein?“)
- **Fragen mit doppelten Verneinungen** (z.B.: „Warum ist es nicht zielführend, das nicht zu tun?“)

## Verwenden Sie „weiterführende“ Fragen:

- Stellen Sie Fragen, die **eine gerade gegebene Antwort noch weiter vertiefen** oder erläutern (z.B.: „Was meinst du damit?“).
- Stellen Sie Fragen, die **andere Teilnehmer in die Diskussion einbeziehen** (z.B.: „Hans, was hältst du von dem, was Rosa gerade gesagt hat?“).
- Stellen Sie **Fragen, die**

*zum Nachdenken anregen (z.B.: „Könntest du ein Beispiel geben?“).*

*die Folgen von getroffenen Aussagen aufdecken (z.B.: „Was wären die Konsequenzen für uns?“).*

*Zusammenhänge zwischen Gedanken und Themen klarlegen (z.B.: „Wie bezieht sich diese Aussage auf das heutige Thema?“).*

*Kernbegriffe klären (z.B.: „Könntest du diesen Begriff definieren?“).*

### 3.4.5 Praktische Hinweise

Ganz praktische und alltägliche Dinge spielen eine wichtige Rolle bei einer Diskussion.

- Sorgen Sie für ausreichende Beleuchtung und angenehme Temperatur.
- Beseitigen Sie ablenkende Gegenstände und Blickfänge.
- Sorgen Sie für eine **Sitzordnung, bei der jeder jeden sehen kann**. Lassen Sie die ganze Gruppe auf gleichem Niveau Platz nehmen. Am besten funktioniert eine kreisförmige Anordnung mit Tischen. Der Leiter soll nicht im Zentrum stehen.
- **Verhindern Sie Ablenkungen** (z.B. Haustiere, Fernseher, Radio, Telefon, kleine Kinder).
- Halten Sie die **Personenzahl zwischen mindestens drei und höchstens 15**. Die optimale Größe der Gruppe für gute Diskussionen liegt zwischen fünf und acht Personen.
- Beginnen und enden Sie pünktlich.
- **Halten Sie Ihre Versprechen, zeigen Sie Integrität**. Falls Sie die Zusage machen, ein Thema später zu besprechen, tun Sie es auch wirklich. Kleinigkeiten schaffen Vertrauen.
- **Überwinden Sie Ihre Furcht vor dem Schweigen**. Geben Sie der Gruppe Zeit um zu antworten. Falls die Teilnehmer einen verwirrten Eindruck machen, formulieren Sie die Frage neu. Manchmal empfiehlt es sich nach einer Frage eine Minute Stille zu halten, um den Teilnehmern Zeit zum Nachdenken zu geben und um sie an Schweigen zu gewöhnen.
- **Streuen Sie Humor ein**. Gelächter lässt Mauern einstürzen und baut Brücken. Es kann Menschen für eine ernsthafte Diskussion öffnen.
- Erklären Sie vor der ersten Diskussion allen Teilnehmern, wie sie zu einem gesunden Lernprozess beitragen können und wie wichtig ihr Beitrag ist.
- Seien Sie **bereit**, im Laufe der Diskussion Ihre **Meinung zu ändern**.
- **Bringen Sie Gefühle ein**. Leben und Wahrheit sind nicht rein kognitiv, beziehen Sie die Gefühlsebene in das Gruppengespräch ein.
- **Zeigen Sie den Teilnehmern Liebe**. Wenn sie wissen, dass sie Ihnen nicht egal sind, werden sie eher bereit sein, gemeinsam zu lernen.

### 3.4.6 Zum Umgang mit typischen Problemen

Sobald mehrere Personen in ein Geschehen involviert sind, entstehen Probleme. Hier ein paar Lösungsvorschläge aus gesammelten Erfahrungen:

- *Häufiges Fehlen von Teilnehmern: Lassen Sie sich nicht entmutigen! Rufen Sie an und erklären Sie dem Teilnehmer, wie wichtig er für die Gruppe ist.*
- *Schwierige Fragen die auftauchen: Falls Sie keine Antwort wissen, seien Sie ehrlich! Nehmen Sie sich die Freiheit, Nachforschungen anzustellen oder sich an einen Fachmann zu wenden und beim nächsten Mal eine Antwort zu geben. Geben Sie nicht den Anschein etwas zu wissen, wovon Sie keine Ahnung haben.*
- *„Falsche“ Antworten: Falls eine Aussage offenkundig unbiblisch oder unzutreffend ist, sagen Sie es dem Teilnehmer nicht direkt auf den Kopf zu! Fragen Sie lieber andere Teilnehmer, was sie dazu denken, oder stellen Sie eine weitere Frage, um den Gedanken klarzustellen. Manchmal ist es aber unumgänglich, Fehlurteile richtig zu stellen.*
- *Streit: Verwenden Sie Meinungsverschiedenheiten zu Ihrem Vorteil, außer es ist eher eine persönliche als sachliche Angelegenheit. Ermutigen Sie die Gruppe sich einzubringen.*
- *Missachten des Beitrages eines Teilnehmers durch die Gruppe: Lenken Sie die Aufmerksamkeit zurück auf die Frage der betroffenen Person. Zeigen Sie dem Fragesteller Respekt, auch wenn die Frage unpassend ist.*
- *Abschweifen vom Thema: Greifen Sie taktvoll ein und führen Sie die Gruppe zum eigentlichen Thema zurück. Am besten eignet sich dazu eine Frage. Falls die im Gespräch aufgekommene Nebenfrage besonders wichtig ist, legen Sie einen Zeitpunkt fest, wo sie zum Hauptthema wird.*
- *Teilnehmer kommen zu spät: Legen Sie einen Zeitplan fest. Beginnen Sie zur festgelegten Zeit oder bei Anwesenheit eines Großteils der Gruppe. Richten Sie freie Sitzgelegenheiten für zu spät kommende Teilnehmer her, damit niemand bei ihrer Ankunft aufstehen muss. Begrüßen Sie den zu spät Kommenden kurz: „Guten Abend, ..., wir sind gerade bei der Frage ...“ und fahren Sie mit der Diskussion fort. Vermeiden Sie es, lange Erklärungen abzugeben oder noch einmal von vorne anzufangen. Zu spät Kommende sollten nicht ignoriert werden, aber auch keine übermäßige Aufmerksamkeit genießen. Hoffentlich kommen sie beim nächsten Mal früher.*
- *Langweiliger Verlauf der Diskussion: Führen Sie einen Konflikt herbei. Stellen Sie provokante Fragen oder spielen Sie die Gegenseite (Advocatus Diaboli). Ändern Sie das Thema, bringen Sie Humor ein.*

### 3.4.7 Zum Umgang mit unterschiedlichen Teilnehmern

In den unterschiedlichen Diskussionsgruppen gibt es immer wieder Teilnehmer, die besonderes Geschick des Diskussionsleiters verlangen. Hier werden verschiedene Teilnehmer charakterisiert und Lösungsmöglichkeiten gegeben. Manchmal hilft ein Gespräch unter vier Augen mit dem schwierigen Teilnehmer über das konkrete Problem.

#### **Amalia Abschweifer** (lenkt vom Hauptthema ab)

*Sagen Sie: „Das ist eine gute Frage, aber im Augenblick können wir uns wirklich nicht mit ihr befassen. Sprechen wir doch nachher darüber“.*

*Geben Sie eine sehr kurze Antwort und setzen Sie die Diskussion fort. Setzen Sie sie nicht herab und kritisieren Sie sie nicht, weil sie diesen Punkt vorgebracht hat.*

*Beantworten Sie ihre Frage mit einer Gegenfrage.*

#### **Rudi Redselig** (hört sich gerne reden)

*Setzen Sie sich neben ihn, um Augenkontakt zu vermeiden.*

*Fragen Sie die anderen, was sie darüber zu sagen haben.*

*Danken Sie ihm privat für seine Bereitschaft sich zu beteiligen und bitten Sie ihn darum, auch den anderen zu helfen, ihren Beitrag zu leisten.*

#### **Cäcilia Zuschauer** (schaut, lächelt und sagt nichts)

*Fragen Sie sie gleich am Anfang, wenn es noch viele Antwortmöglichkeiten gibt, direkt um ihre Meinung.*

*Stellen Sie ihr einfache Fragen.*

*Drücken Sie Ihre Wertschätzung für ihre Beiträge aus.*

*Setzen Sie sie nicht unter Druck und demütigen Sie sie nicht.*

#### **Willi Witzbold** (fühlt sich zum Spaßmacher berufen, macht sich über ernste Dinge lustig)

*Fragen Sie ihn nach einer seiner witzigen Bemerkungen, was er ernsthaft über die Sache denkt.*

*Weisen Sie ihn privat auf seinen Stil hin. Danken Sie ihm für seinen Humor, ermutigen Sie ihn aber auch zu ernsthaften Beiträgen.*

#### **Benedikt Besserwisser** (zieht über die Beiträge anderer her und hat immer hundert Gründe, warum alle anderen unrecht haben)

*Danken Sie ihm für sein Interesse aber antworten Sie dem Toren nicht gemäß seiner Torheit.*

*Lassen Sie ihn wissen, dass Sie gerne nach der Diskussion mit ihm über die Meinungsunterschiede sprechen wollen (möglicherweise gibt es ein tieferliegendes Problem).*

*Stellen Sie sich auf die Seite der Teilnehmer die niedergemacht wurden, etwa: „Nein, Benedikt, ich finde ganz gut, was Maria gesagt hat“.*

#### **Augusta Aufspringer** (wartet, bis ein Konsens gefunden ist und springt dann auf

**den Zug auf, äußert nie einen ursprünglichen Gedanken)**

*Stellen Sie ihr gleich zu Anfang eine eher leichte Frage und drücken Sie Ihre Wertschätzung für ihren Beitrag aus.*

*Fragen Sie sie auf einfühlsame Art, warum sie zustimmt.*

**Kuno Ketzer (vor allem theologisch)**

*Zeigen Sie ihm Ihre Liebe und achten Sie ihn für seine abweichende Meinung.*

*Falls es sich um ein umstrittenes Thema handelt, weisen Sie darauf hin, dass die Gruppe sich dieser Frage von einer ganz bestimmten Perspektive aus nähert.*

*Falls er weiter stört und sich als unbelehrbar erweist, sollte er vielleicht anderswo Gemeinschaft suchen.*

**Ludwig Lexikon (weiß mehr als Sie)**

*Sprechen Sie privat mit ihm. Anerkennen Sie in Demut sein größeres Wissen. Vergewissern Sie sich seiner Mithilfe, überlassen Sie ihm vielleicht in Teilbereichen die Leitung.*

*Fühlen Sie sich durch ihn nicht bedroht, sondern bereichert! Mit der richtigen Einstellung ist er ein höchst wertvoller Teilnehmer.*

**Nikolaus Nichtchrist**

*Schießen Sie sich im Gruppengespräch nicht auf ihn ein.*

*Behandeln Sie ihn genauso wie die anderen auch, stellen Sie sich aber auf seine Anwesenheit ein.*

*Versuchen Sie ein persönliches Gespräch und teilen Sie ihm bei einer passenden Gelegenheit das Evangelium mit.*

**Paula Problema (mit persönlichen Problemen)**

*Seien Sie ein Freund. Soweit möglich, treffen Sie sich gesondert mit ihr.*

*Falls Sie ihr in ihren Problemen nicht helfen können, verweisen Sie auf kompetente Hilfe.*

*Falls sie ihre Probleme in der Gruppe mitzuteilen beginnt, unterstützen Sie sie durch Zuhören und Gebet. Personen sind wichtiger als Programme.*

Anmerkung: Charaktere nach Bruce Miller, *Zielführende Gruppengespräche*, BAO 1998

### 3.4.8 Ein guter Abschluss

Wahrscheinlich (oder vielleicht) sind die ersten und letzten fünf Minuten einer Diskussion die wichtigsten.

- Lassen Sie die Diskussion enden mit einem Anstoß zu weiterem Nachdenken und Handeln.

Beispiel: „Das Diskussionsthema heute war Beten. Welche Änderungen erwartest du in deinem Gebetsleben aufgrund dieses Gesprächs?“

- Scheuen Sie sich nicht davor Fragen offenzulassen und die Teilnehmer verunsichert nach Hause zu schicken, solange sie dadurch zu tieferem Nachdenken angeregt werden.

Beispiel: „Wir sind heute zu keiner klaren Entscheidung gekommen, was es bedeutet 'aus Wasser und Geist geboren' zu sein (Joh 3,5). In der kommenden Woche sollst du darüber nachdenken, was diese Aussage für dich und für uns als Gemeinde bedeutet“.

- Fassen Sie zusammen, was die Gruppe herausgefunden hat, nicht was Sie selbst denken. Fordern Sie die anderen Teilnehmer auf, beim Zusammenfassen der Diskussion mitzuhelfen: „Ist das eine ausgewogene Zusammenfassung? Was würdet ihr noch hinzufügen?“

## 3.5 Aus der Praxis in die Praxis führen

Es ist eine schöne Aufgabe, den Teilnehmern die Sehnsucht zu vermitteln, Gott und dem Nächsten unmittelbar mit dem Gelernten zu dienen.

Im Leben der Teilnehmer sollte der Kurs Auswirkungen auf ihre Dienste haben. Für Sie als Kursleiter bedeutet dies, zwischen dem Kurs und der Praxis des Teilnehmers Verknüpfungen herzustellen. Der Kurs soll sich in die Praxis des Teilnehmers einfügen. Je mehr innere Verknüpfungen die Teilnehmer selbst zwischen dem Kurs und ihren früheren Erfahrungen bzw. ihren Vorstellungen über die Zukunft herstellen, desto größer wird der Anwendungsnutzen des Kurses sein.

PRAXIS → KURS → PRAXIS

### 3.5.1 Die bisherige Praxis der Teilnehmer im Kurs aufarbeiten

Als Kursleiter sollen Sie die bisherigen Erfahrungen der Kursteilnehmer feststellen, in das Seminar einbeziehen und darauf aufbauen. (Wenn die Kursteilnehmer keine eigenen Erfahrungen vorweisen können, leisten Ihnen Fallbeispiele einen guten Dienst.)

- Die Kursteilnehmer wollen aufgrund ihrer Erfahrung auch etwas zum Kurs beitragen. Geben Sie genügend Gelegenheiten, damit diese Erfahrungen einfließen können.
- Wenn nötig müssen die bisherigen Erfahrungen der Teilnehmer während dem Kurs korrigiert werden. Im christlichen Verständnis soll Erfahrung stets an der Wahrheit des Wortes Gottes gemessen werden. Jeder BAO-Kurs bietet die Chance, die Lebenspraxis der Kursteilnehmer mehr am Wort Gottes auszurichten.

## 3.5.2 In die Praxis führen

Jeder BAO-Kurs beinhaltet auch praktische Übungen und Anwendungen. Das ist gut so, aber nur ein Anfang. Sie müssen die Teilnehmer vor allem in die Praxis nach dem Kurs führen. Dazu gibt es eine Menge Möglichkeiten:

- Betonen Sie die Chancen und Möglichkeiten für die Teilnehmer, die sie durch den Kurs erhalten.
- Sie geben eine Vorstellung davon, wie die praktische Anwendung beim jeweiligen Kurs aussehen könnte. Bei den Kursen „Einführung in das Alte Testament“ und „Einführung in das neue Testament“ z.B. geht es um die Frage wie Bibelkenntnis und Bibelverständnis im Leben und Dienst helfen.
- Manchmal ist Übung nach dem Kurs unerlässlich. Während des Kurses „Bibelstudium mit Gewinn“ zeigen Sie auf, dass nach dem Kurs weitere Möglichkeiten zum Üben gegeben sein sollten, damit der Teilnehmer die gelernte Bibelstudienmethode wirklich beherrscht. Die Kursgruppe kann sich nach dem Kurs noch einige Male als Übungsgruppe treffen.
- Sorgen Sie dafür, dass die Teilnehmer von der Gemeinde Gelegenheit zum Einsatz erhalten. Darüber sollte sich die Gemeinde bereits vor dem Start des Kurses Gedanken machen.
- In manchen Kursen geht es um innere Veränderungen oder um Führung durch Gott. Beim Kurs „Effektives Leben und Leiten“ können Sie die Teilnehmer dazu anhalten, regelmäßig dafür zu beten, dass Gott ihnen zeigt, was dran ist.
- Ermutigen Sie die Teilnehmer, jemanden zu suchen, mit dem sie eine praktische Anwendung des Gelernten diskutieren und durchdenken können. Sie können sie ebenfalls dazu ermutigen, mit der Gemeindeleitung über Einsatzmöglichkeiten zu reden.
- Motivieren Sie während des Kurses die Teilnehmer dazu, sich Ressourcen für die spätere Anwendung im Dienst zu erarbeiten. Themen die sie für den Kurs erarbeiten, können sie danach in den verschiedensten Bereichen verwenden.
- In manchen Fällen haben Teilnehmer nach dem Kurs ein Team gebildet, um das Gelernte zu praktizieren (z. B. Evangelisation, Seelsorge). Sie unterstützen einander dann bei der Umsetzung.
- Begleiten Sie die Kursteilnehmer nach dem Kurs und helfen Sie ihnen beim Anwenden.
- Schlagen Sie vor, die Themen des Kurses anschließend im Hauskreis zu behandeln (z. B. bei dem Kurs „Als Christ leben“).
- Betrachten Sie die Erfahrungen der Teilnehmer, den Kurs und die daraus folgende Praxis als Elemente im Lernprozess der Teilnehmer, die ineinander greifen.

## Kapitel 4

# Der Kursleiter und die Kursdurchführung

Dieses Kapitel bietet praktische Anleitungen für die Durchführung eines Kurses. Weitere Informationen und spezielle Hilfestellung zu jedem einzelnen BAO-Kurs erhalten Sie im jeweiligen Kursleiterhandbuch.

### 4.1 Wie starte ich einen BAO-Kurs?

*Christoph Windler*

### 4.2 Das Orientierungsseminar

*Christoph Windler*

### 4.3 Vorbereitung für das Seminartreffen

*Christoph Windler*

### 4.4 Das Seminartreffen: Gestaltung und Ablauf

*Christoph Windler*

### 4.5 Die Bewertung des Seminartreffens

*Christoph Windler*

### 4.6 Die persönliche Begleitung der Teilnehmer während des BAO-Kurses

*Christoph Windler*

### 4.7 Die Leistungsbewertung der Kursteilnehmer

*Richard Moosheer*

### 4.8 Die Administration: Formularwesen und Rückmeldungen an BAO

*Margot Simonis*

### 4.9 Die Kursleiterbegleitung durch BAO

*Richard Moosheer*

### 4.10 Wie geht's weiter? Kursteilnehmer zum lebenslangen Lernen motivieren

*Christoph Windler*



## 4.1 Wie starte ich einen BAO-Kurs?

Die hier vorgeschlagenen acht Punkte sind eine gute und vor allem bewährte Möglichkeit, um mit einem BAO-Kurs in Ihrer Gemeinde zu starten.

### 1. Punkt: Das Ziel festsetzen

Diskutieren Sie mit der **Leitung** Ausbildungsbedürfnisse und Ausbildungsziele für Ihre Gemeinde. Eine persönliche Beratung durch den BAO-Studienleiter oder einen anderen Mitarbeiter kann dabei sehr hilfreich sein. Rufen Sie im jeweiligen BAO-Büro an und vereinbaren Sie einen Beratungstermin.

### 2. Punkt: Das Angebot von BAO überprüfen

Bestellen Sie **BAO-Broschüre** und prüfen Sie, welche Kursangebote Ihrem Anliegen dienen. Ausführliche Informationen zu den Kursen finden sich auch auf der Homepage [www.bao.at](http://www.bao.at).

### 3. Punkt: Den richtigen Kurs auswählen

Entscheiden Sie gemeinsam mit der Gemeindeleitung, welchen Kurs Sie, entsprechend den Bedürfnissen und Zielen, für welche Zielgruppe in der Gemeinde anbieten wollen. Überprüfen Sie, ob Sie in der Lage sind, diesen Kurs zu leiten (*siehe Kapitel 2.2 „Profil und Qualifikationen des KL“*)

### 4. Punkt: Den Kursort festlegen

Wenn Sie feststellen, dass Sie innerhalb der Gemeinde nicht genügend potentielle Teilnehmer haben oder die Kursdurchführung die Kräfte der Gemeinde übersteigen würde, suchen Sie das Gespräch mit anderen Gemeinden Ihrer Region und führen Sie den Kurs übergemeindlich/regional durch.

### 5. Punkt: Eine Kurseinführung erhalten

Bevor Sie als Kursleiter eine BAO-Kursgruppe führen, wäre es empfehlenswert diesen BAO-Kurs als Teilnehmer in einer anderen Gruppe zu absolvieren. Leider ist dies, besonders im ländlichen Bereich, manchmal nicht möglich. Deshalb sind die **Kursleitereinführungen** durch den jeweiligen Kursverantwortlichen (Entwickler bzw. Redakteur des jeweiligen Kurses) notwendig. Er vermittelt Ihnen das nötige Hintergrundwissen.

### 6. Punkt: Den Kursstart planen

Besprechen sie mit den Mitarbeitern im jeweiligen BAO-Büro Kursstart, Zeitplanung und voraussichtliche Teilnehmeranzahl. Planen Sie den notwendigen Zeitaufwand, um sich selbst auf den Kurs vorzubereiten, in Ihren Alltag ein.

## **7. Punkt: Einen Informationsabend veranstalten**

Spätestens zwei Monate vor Kursstart veranstalten **Sie für die ganze Gemeinde bzw. für die Zielgruppe einen BAO-Infoabend**. Wir stellen dafür gerne Informationsmaterial, Kursprospekte, Overheadfolien oder auch Videos zur Verfügung.

## **8. Punkt: Das Kursmaterial bestellen**

Etwa drei Wochen vor dem Orientierungsseminar (Kursbeginn) melden Sie die geschätzte Anzahl der Teilnehmer an das BAO-Büro. Daraufhin wird Ihnen das Kursmaterial für Teilnehmer und Kursleiter zugesandt.

Sie erhalten dann auch einige Formulare die Sie ausfüllen müssen. Unter Punkt 4.8 „*Die Administration*“ erhalten Sie alle nötigen Informationen dazu.

## 4.2 Das Orientierungsseminar

Das Orientierungsseminar ist der Kurseinstieg – sozusagen die Türe zum Kurs. Hier werden die Teilnehmer abgeholt, ihre Erwartungen aufgegriffen und die Motivation zur Teilnahme verstärkt.

Das Orientierungsseminar soll die Teilnehmer entsprechend motivieren und auf das Studium vorbereiten.

### 1. Einstimmung und einander kennen lernen

Das Orientierungsseminar dient dem gegenseitigen Kennenlernen der Teilnehmer. Machen Sie eine kreativ gestaltete, kurze Vorstellungsrunde. Fragen Sie die Teilnehmer warum sie teilnehmen wollen, erkunden Sie ihre Erwartungen. Stimmen Sie die Teilnehmer auf den Kurs ein, eine Andacht wäre dazu dienlich.

*Beten Sie gemeinsam!*

### 2. BAO und die Lernprinzipien von BAO

Erklären Sie den Zusammenhang von Selbststudium und Kurstreffen. Verwenden Sie dazu die Graphiken: „BAO-Zaun“ oder „BAO-Haus“.

- Bedeutung der Kurstreffen
- Aufgaben des Kursleiters
- Erwartungen an die Teilnehmer, Voraussetzungen zur Teilnahme klären

### 3. Einstieg ins Thema

Stellen Sie den Teilnehmern das Gesamtthema des Kurses vor, nicht in Form eines Überblicks, sondern indem sich die Gruppe gezielt mit dem Thema auseinandersetzt. Initiieren Sie eine Diskussion mittels einer kontroversen oder provokanten Frage, über die man anschließend diskutieren kann. Dabei ist es nicht notwendig, schlüssige Antworten oder eine endgültige Lösung zu finden. Motivieren Sie die Teilnehmer, konkretere Fragen zum Thema zu formulieren, Aspekte anzusprechen und weisen Sie darauf hin, dass im Verlauf des Kurses eine befriedigende Antwort gefunden werden kann.

*Achten Sie darauf, dass die Teilnehmer genügend Gelegenheit haben sich zur gestellten Frage zu äußern und zu Wort zu kommen.*

### 4. Resultate und Möglichkeiten des Kurses

Skizzieren Sie den Teilnehmern, wie sie durch den Kurs profitieren können, wozu sie befähigt werden und zeigen Sie die verschiedenen Anwendungsmöglichkeiten für das Gelernte.

## 5. Übersicht zum Kurs

Geben Sie einen kurzen Überblick zum Kurs. Dabei ist es nicht ratsam, die Themen der einzelnen Lektionen einfach vorzulesen, sondern erklären Sie den Ansatz und die weitere Entfaltung der Thematik im Kurs. Versuchen Sie die innere Logik des Kurses zu beleuchten.

## 6. Aufgabe für das nächste Seminartreffen erklären

Erläutern Sie den Aufbau von Lektion 1. Erklären Sie die verschiedenen Arten von Aufgaben dieser Lektion genau. Vergessen Sie nicht, was für Sie selbstverständlich ist, ist für die Teilnehmer vielleicht völlig neu. Ihre Erklärungen sind ein wesentlicher Beitrag, damit die Teilnehmer mit den Anforderungen des Kurses gut zurechtkommen können.

## 7. Kursorganisation, administrative Aufgaben

Teilen Sie die notwendigen Formulare aus und erläutern Sie deren Bedeutung, und fixieren Sie am besten gleich alle Termine für die weiteren Seminartreffen!

## 8. Gestaltung

Alle genannten Punkte sind wichtige Elemente in der Gestaltung des Orientierungsseminars. Die Kursleiterhandbücher der einzelnen Kurse beinhalten spezielle Impulse zur Gestaltung des jeweiligen Orientierungsseminars. Beachten Sie bitte, dass dies bloß Vorschläge sind, Impulse zur Betreuung, aber keineswegs zwingend. Vielleicht empfinden Sie einige Impulse als ungenügend oder in Ihrer Gruppe nicht realisierbar, aber als Anstoß für die eigene Kreativität sind sie sicherlich nützlich. Wie gesagt, es sind Impulse und keine Vorschriften!

## 4.3 Vorbereitung für das Seminartreffen

*Eine gute und gründliche Vorbereitung des Kursleiters für das Seminartreffen, ist eine wesentliche Voraussetzung für den maximalen persönlichen Gewinn der einzelnen Teilnehmer.*

### 4.3.1 Der Kursleiter sollte sich so vorbereiten, dass ....

- er das Seminartreffen souverän führen kann
- die Teilnehmer sich begeistert beteiligen
- die für das Treffen gesetzten Ziele erreicht werden können

### 4.3.2 Schritte zur Vorbereitung

- 1) Als Grundlage für Ihre fachliche und didaktische Vorbereitung arbeiten Sie die Lektion gründlich durch und erledigen Sie jede Aufgabe selbst.
- 2) Überdenken Sie die zentralen Konzepte der Lektion (Kernaussagen, Lösungsansätze, Anliegen usw.) sorgfältig.
- 3) Entwerfen Sie Ihr Konzept für diese Lektion entsprechend den möglichen Interessen und Bedürfnissen der Teilnehmer, anstatt die Themen in den Vordergrund zu rücken, die Sie als wichtig erachten.
- 4) Fixieren Sie die Diskussionsschwerpunkte für diese Lektion: Es ist nicht möglich, auf alle Aspekte der Lektion einzugehen, aber wenn Sie gut vorbereitet sind, können sie situationsangepasst aufkommende Themen und Anliegen berücksichtigen.
- 5) Notieren Sie mögliche Anwendungsbereiche der einzelnen Themen der Lektion im praktischen Alltag der einzelnen Teilnehmer.
- 6) Überlegen Sie etwaige Fragen und Unklarheiten der Teilnehmer.
- 7) Legen Sie Ziele für das Seminartreffen fest. Die Ziele müssen den Schwerpunkten der Lektion, Anwendungsbereichen und Bedürfnissen der Teilnehmer entsprechen. Ein Beispiel:

*Die Teilnehmer erkennen die Aufgaben des Heiligen Geistes im Leben jedes Gläubigen und rechnen deshalb mit konkreten Wirkungen des Geistes auch für sich persönlich.*

- 8) Lesen Sie im Kursleiterhandbuch die Vorschläge zum entsprechenden Seminar nach, als Hilfe für die nächsten Schritte. Die Kursleiterhandbücher bieten Vorschläge zu einzelnen Seminarelementen. Sie können diese anwenden oder die Elemente anders gestalten.
- 9) Bereiten Sie gezielte Fragen für die Diskussion vor. **Lesen Sie dazu 3.4 „Lernen durch zielführende Diskussion.“** Sie können Diskussionsfragen aus den Vorschlägen im Kursleiterhandbuch wählen oder eigene Fragen formulieren.
- 10) Überlegen Sie Illustrationen und Beispiele zur Verdeutlichung von Zusammenhängen.

- 11) Bereiten Sie Medien vor (Folien, Tabellen, Gegenstände usw.).
- 12) Versuchen Sie den systematischen Ablauf für jedes Seminartreffen durch eine kleine Besonderheit zu bereichern.
- 13) Überlegen Sie Ansätze, um die praktischen Anwendungen zu besprechen (Fallbeispiel u.a.m.).
- 14) Fixieren Sie den genauen Ablauf und erstellen Sie dazu einen Zeitplan.
- 15) Machen Sie Notizen für Gestaltung und Ablauf.
- 16) Lesen Sie auch die nächstfolgende Lektion durch, damit Sie die Teilnehmer auf etwaige Schwierigkeiten hinweisen können.

## 4.4 Seminartreffen: Gestaltung und Ablauf

### 4.4.1 Die Bedeutung von Seminartreffen

- **Die Gespräche im Seminartreffen** vertiefen das zu Hause Erarbeitete, führen es weiter, ergänzen es und bringen es mit der Praxis in Verbindung.
- **Die Stärken der Lerngruppe ergänzen das eigene Selbststudium.** Jeder Teilnehmer kann seine persönlichen Ergebnisse in der Gruppe prüfen und gewinnt dabei eine bessere Sicht über Zusammenhänge, die Bedeutung für das Leben usw. Die Gruppendiskussion bietet in jedem Fall eine Horizonterweiterung, weil gemeinsam Sachverhalte und Zusammenhänge erfasst werden, die der Einzelne nicht erkennt oder vielleicht übersieht.
- **Das Gruppenerlebnis motiviert zum Selbststudium** zu Hause.
- **Der gemeinsame Lernprozess hat Auswirkungen auf die Arbeit in der Gemeinde** (wenn z.B. das Ältestenkollegium einen Kurs absolviert).

### 4.4.2 Standardablauf eines Seminartreffens

BAO bietet einen Ablauf für die Seminartreffen. Die Reihenfolge der einzelnen Seminarelemente kann natürlich verändert und den Bedürfnissen angepasst werden. Der Kursleiter sollte *alle* Elemente berücksichtigen, weil sie gemeinsam zum guten Gelingen des Seminartreffens beitragen.

#### 1. Einstieg, Einstimmung

**Zweck:** Lasten des Tages ablegen, Gemeinschaft und Zusammengehörigkeit fördern, Atmosphäre schaffen, Motivation erzeugen.

**Gestaltungsmöglichkeiten:** Austausch (z.B. über Erfahrungen bei der Anwendung des Gelernten), gemeinsam essen, Spiel und viele weitere kreative Möglichkeiten.

## 2. Andacht

**Zweck:** Biblischen Impuls vermitteln, geistliche Dimension des Kurses verdeutlichen, Motivation geben.

**Gestaltungsmöglichkeiten:** Der Kursleiter oder ein Teilnehmer kann nach vorheriger Absprache die Andacht gestalten.

## 3. Administration

**Zweck:** Reibungsloser Verlauf des Kurses, Leistung der Teilnehmer bewerten (Grundlage für Kurszeugnis).

**Gestaltung:** Anwesenheitsliste führen, der Kursleiter überprüft ob Lektion und Studienprojekt durchgeführt worden sind; oder jeder Teilnehmer bewertet seine Leistung indem er sie selbständig in die Kurskarte einträgt; eventuell Termine ausmachen, Kursgebühren kassieren u.a.m.

## 4. Vertiefung des durchgearbeiteten Lernstoffes

**Zweck:** Inhalte der Lektionen vertiefen, eigene Ergebnisse erweitern, neue Impulse gewinnen, gemeinsam zu neuen Erkenntnissen gelangen, Möglichkeiten der praktischen Anwendung erörtern, gelernte Fertigkeiten einüben;

**Gestaltungsmöglichkeiten:** Das wichtigste Medium ist die geführte Diskussion. Sie setzt beim Kenntnisstand der Teilnehmer nach dem Durcharbeiten der Lektion an und führt weiter. Vorbereitete Diskussionsfragen bringen die Diskussion in Gang oder vor der Gruppe werden ausgearbeitete Projekte präsentiert und anschließend diskutiert (oder in Zweiergruppen darüber ausgetauscht).

**Beachte:** Der Sinn des Seminartreffens ist keine Wiederholung der Lektion oder das Abfragen von Inhalten der Lektion, sondern die eigene Erkenntnis des Gelernten zu vertiefen und zu erweitern.

## 5. Bei Kursen mit der 6-Schritte Methodik

Geben Sie den Teilnehmern Zeit dafür, mit dem Schritt 6 zu beginnen. Ansonsten geht dieser Schritt leicht unter, da sich die Teilnehmer nach dem Seminartreffen bereits mit der nächsten Lektion beschäftigen.

## 6. Einführung in die nächste Aufgabe

**Zweck:** Vorbereitung der Teilnehmer auf die nächsten Aufgaben, Motivation, etwaige notwendige Hilfestellung zum Lernen.

**Gestaltung:** Das Thema der nächsten Lektion ansprechen und es erklären. Hier ist der Kursleiter Lernberater, gibt Tipps zur Bewältigung der Aufgaben und weist auf Unklarheiten oder Schwierigkeiten hin.

### 4.4.3 Ablauf eines Seminars und ganzheitliche Gestaltung eines Seminartreffens nach andragogischen Gesichtspunkten

Gestaltungselemente	Möglichkeiten und Ideen zur Gestaltung	Andragogische Ziele
Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemütliche Wohnzimmeratmosphäre</li> <li>• Blumen</li> <li>• Licht</li> <li>• Luft</li> </ul>	Ein Ambiente, das den Gruppenzusammenhalt fördert, das Lernen ermöglicht, das Wohlfühlen bewirkt
Gruppen-erfahrung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imbiss, gemeinsames Essen</li> <li>• Austausch über Erfahrungen</li> <li>• Spiele zur Gruppenbildung</li> <li>• Feiern (z.B. Geburtstag)</li> <li>• Andacht</li> <li>• Singen</li> <li>• Video anschauen</li> <li>• Handyvideo drehen</li> <li>• Erlebnispädagogische Aktivitäten</li> </ul>	Ankommen Ganzheitliches Angesprochen sein  gegenseitige Bereicherung und Ermutigung  Vorbereitung auf die Lernerfahrung
Lernerfahrung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung des Themas</li> <li>• Zielführende Gruppendiskussion</li> <li>• Aktivitäten des kooperativen Lernens</li> <li>• Aktivität der Teilnehmer</li> <li>• Lernspiele</li> <li>• Kreative Elemente</li> <li>• Visualisierung</li> <li>• Karikaturen</li> <li>• Rollenspiel</li> <li>• Sketsch</li> </ul>	Vertiefung der Erkenntnisse, Überprüfung der eigenen Standpunkte, Motivation Ganzheitliche Auseinandersetzung mit der Thematik
Sicherung des Gelernten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SMS mit einem Kernsatz als Resultat des Kurstreffens</li> <li>• Zeichnung erstellen, Quiz</li> </ul>	Teilnehmer bringen etwas auf den Punkt
Motivation zum Lernen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedeutung des Themas herausstreichen</li> <li>• Motivierende Erfahrungen besprechen</li> <li>• Hinweise zu Schritt 6</li> </ul>	Teilnehmer setzen sich mit der Umsetzung im Leben auseinander und sind motiviert, Schritte zu setzen
Administration	Kurskarte, Termine	Klarheiten schaffen
Sendung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Segensspruch</li> <li>• Gebet füreinander</li> <li>• Spaziergang</li> </ul>	Lerngruppe aufgetankt in den Alltag hinein entlassen

## **Ganzheitliche Gestaltung: Das Seminar als Erlebnis**

Die folgenden Stichworte signalisieren, was ein Seminartreffen für die Teilnehmer zu einem Erlebnis macht, das etwas in ihnen bewirkt.

Machen Sie sich Gedanken, wie jedes Treffen zu einem ganzheitlichen Erlebnis wird.

### Das Ambiente

- Raumgestaltung, Licht, Duft
- Empfang, Begrüßung

### Das Miteinander

- Im Gespräch, im Anteilgeben und Anteilnehmen
- Das gemeinsame Erleben – einander erleben: durch gemeinsame Aktivitäten

### Die Gestaltung

- Wenn viele Sinne angesprochen werden
- Etwas Überraschendes
- Kreativität

### Die Inhalte

- Etwas Bedeutsames wird besprochen
- Man findet sich im Thema wieder
- Die Inhalte werden fokussiert auf einen oder mehrere Punkte

### Die emotionale Beteiligung

- Persönliche Betroffenheit
- Emotionen sind ein wichtiger Teil in der Diskussion

### BAO-Seminartreffen: Zeitlicher Ablauf

Die Seminartreffen dienen zum Austausch, zur gegenseitigen Bestärkung und zur Vertiefung der erarbeiteten Themen.

Planen Sie die Dauer der Treffen mit etwa 90 bis 120 Minuten.

Die folgende Tabelle ist ein Vorschlag zur Gestaltung der Seminartreffen.

Sie können die Gestaltung natürlich nach eigenem Geschmack oder entsprechend den Bedürfnissen Ihrer Gruppe verändern. Beachten Sie jedoch dabei, dass die einzelnen Bestandteile des Seminartreffens ihren Platz bekommen und dass das Seminartreffen seinen Zweck optimal erfüllt.

Aktion	Ziel	Minuten
Begrüßung, Einstimmung (eventuell Lesung eines Bibeltextes)	ankommen, zur Ruhe kommen	5
Austausch über Erfahrungen bei der Erarbeitung des Themas und beim Praktizieren von Mentoring	gegenseitige Bereicherung und Ermutigung Mögliche Fragen als Gesprächseinstieg: Wie ist es dir beim Erarbeiten des Themas ergangen? Was hast du beim Aufbau einer Mentoringbeziehung erlebt? Was hat dir das Treffen mit deinem eigenen Begleiter gebracht?	15 - 30
Diskussion des Themas (dies ist ein Hauptteil des Seminartreffens)	Vertiefung der Erkenntnisse, Überprüfung der eigenen Standpunkte, Motivation Diskussionsfragen in Schritt 5. Diese Diskussionsfragen sind Vorschläge. Sie dürfen gerne ergänzen und verändern	45 +
Neue Impulse (Schritt 5) notieren lassen	Neue Erkenntnisse und Impulse werden in der Praxis angewandt	5-10
Überblick über Schritt 6 und das nächste Thema im Kurs geben	Motivation und Unterstützung zur Weiterarbeit erhalten, Besonderheiten des Themas verstehen, alle Fragen sind geklärt	5-10
Gebet für einander	Gottes Gelingen beim Praktizieren von Mentoring erleben, für den geistlichen Kampf gerüstet sein	10
Administratives: Kurskarten ausfüllen, nächsten Termin bestätigen		5

## 4.4.4 Methoden, um Gespräch und Austausch anzuregen

Folgende Vorschläge können Sie anwenden, um das Gespräch in der Gruppe zu beleben bzw. Abwechslung anzubieten (siehe auch Punkt 3.4 „Lernen durch zielführende Diskussion“).

- **Zwei Gruppen bilden**, die in einer Frage gegeneinander „streiten“.
- Jeder darf sich **eine andere Person aussuchen**, die ihm zu einem bestimmten Thema Auskunft gibt.
- **Fallbesprechung**: Der Fall wird vom Kursleiter vorgetragen, die Gruppe diskutiert ihn und sucht nach einer Lösung. Man kann auch kleine Gruppen bilden, die jeweils einen Teilaspekt erörtern.
- **Zwei konträre Standpunkte darstellen und begründen**. Die Gruppe soll zu den Standpunkten Stellung nehmen.
- **Blitzlicht**: Jeder sagt ganz kurz seine Meinung zu einer bestimmten Sache.
- **In der Diskussion muss jeder zuerst kurz auf den Vorredner eingehen** (Zwingt die Teilnehmer dazu, einander zuzuhören!)
- **Gemeinsam eine Tabelle ausfüllen**, dadurch werden in der Gruppe Zusammenhänge und Ähnliches erarbeitet.
- **Ein Teilnehmer trägt seinen Standpunkt**, seine Ergebnisse, die Resultate seines Projektes oder seine Erfahrungen **vor**. Die Gruppe reagiert darauf, dabei soll er seinen Standpunkt oder seine Ergebnisse verteidigen bzw. seine Resultate oder Erfahrungen erläutern.
- Der Gruppenleiter gibt eine **Darstellung, in die Fehler eingebaut sind**. Die Gruppenmitglieder müssen die Fehler herausfinden und richtige Lösungen erarbeiten.
- **Ein Quiz** (z.B. Trivial Pursuit, „die BAO-Edition“) um den Stoff in lockerer Weise zu wiederholen (z.B. vor Prüfung).

## 4.4.5 Die Bereitschaft zur Selbstmitteilung unter den Teilnehmern fördern

- **Berichten Sie ehrlich von sich**, dienen Sie dabei als Vorbild.
- **Schaffen Sie durch Gruppenregeln einen Raum des Vertrauens:** „Was hier gesagt wird, bleibt unter uns!“ „Geäußerte persönliche Erfahrungen und Meinungen dürfen hinterfragt, aber weder lächerlich gemacht noch herabgesetzt werden!“
- Sorgen Sie dafür, dass **ein Teil des Gesprächs sich auf der persönlichen Ebene** bewegt: die persönliche Bedeutung des Lernstoffes artikulieren, die persönliche Betroffenheit ansprechen, über persönliche Erfahrungen berichten.
- **Austausch in Zweiergruppen.**
- **Geben Sie Zeit**, damit Vertrauen aufgebaut werden und Offenheit entstehen kann. Zwingen Sie zu Beginn des Kurses die Teilnehmer nicht dazu, Dinge preiszugeben, wozu sie noch nicht bereit sind.

## 4.5 Die Bewertung des Seminartreffens

Die abschließende Bewertung des Seminartreffens durch den Kursleiter trägt wesentlich zu einer guten Qualität des BAO-Kurses bei. Aufgrund der ehrlichen Analyse können Sie als Kursleiter Fehler erkennen und korrigieren, Schwächen abfangen, neue Dynamik erzeugen, größeren Gewinn für die Teilnehmer ermöglichen. Nehmen Sie sich 10 bis 15 Minuten Zeit dafür!

### 1. Kennzeichen eines gelungenen Seminartreffens

Gehen Sie als Kursleiter das Seminartreffen nochmals in Gedanken durch. Folgende Fragen helfen Ihnen, den Ablauf des Seminartreffens sachlich zu bewerten.

Bewertung: 5=schwach, unbefriedigend, 1= sehr gut

	1	2	3	4	5
<i>Waren die Teilnehmer innerlich beteiligt?</i>					
<i>Ist Gemeinschaft entstanden?</i>					
<i>Hat man Freude am Lernen und Begeisterung über die gewonnenen Erkenntnisse gespürt?</i>					
<i>Sind die Inhalte verstanden worden?</i>					
<i>Gibt es eine Bereitschaft zur Anwendung?</i>					
<i>Haben die Teilnehmer den Eindruck, dass Gott durch den Kurs in ihrem Leben am Wirken ist?</i>					
<i>Ist die Diskussion fruchtbar verlaufen?</i>					
<i>Waren die Diskussionsfragen hilfreich?</i>					
<i>Haben wir die wesentlichen Fragen und Aspekte des Themas der Lektion behandelt?</i>					
<i>War ich gut genug vorbereitet?</i>					
<i>Habe ich das vorbereitete Zeitraster ungefähr eingehalten?</i>					

### 2. Veränderungen, Verbesserungen

Folgendes möchte ich bei den nächsten Treffen verändern bzw. verbessern:

## 4.6 Die persönliche Begleitung der Teilnehmer während des BAO Kurses

Ihre Aufgabe als Kursleiter besteht im Organisieren und Leiten des Kurses. Diese Aufgaben sind formell geregelt und offensichtlich. Die Begleitung der Teilnehmer während des Kurses (und je nach dem auch im Nachhinein) gehört ebenso zu Ihren Aufgaben. Diese Begleitung geschieht weniger formell und oft im Hintergrund.

Die Begleitung hat drei Hauptaspekte. Das bedeutet jedoch nicht, dass Sie alle Vorschläge in einer Kurssituation umsetzen müssen. Wenn Ihnen die Aufgabe klar ist, werden Sie selbst die für Ihre Situation angemessenen Wege zur Anwendung finden.

### 4.6.1 Bei der Kursbewältigung helfen und unterstützen

- 1) Die Begleitung beginnt damit, dass Sie **die Teilnehmer bewusst und gezielt kennen- und einschätzen lernen**. Die Teilnehmer sind als Lerntypen, mit ihren Lernerfahrungen, Vorstellungen, Erwartungen und Befürchtungen zum Kurs sehr verschieden. Bereits im Orientierungsseminar könnten sich bei Einzelnen Situationen zeigen, wo Unterstützung notwendig wird.
- 2) Vermitteln Sie gleich zu Beginn **eine klare Vorstellung** davon, wie man die **Lektion in der veranschlagten Zeit** schaffen kann:  
  
Sich an den Zielen der Lektion orientieren, sich nicht im Detail verlieren; wo eine kurze Antwort auf eine Frage gefordert ist, kein gründliches Studium der Bibelstelle vornehmen. Lieber zuerst die ganze Lektion zügig durcharbeiten und später - wenn Zeit bleibt - auf Dinge zurückkommen, die einen weitergehend interessieren. Wenn man das Gefühl hat, man kommt nicht zurecht: rechtzeitig um Hilfe bitten! Sich für die Erarbeitung der Lektion einen Rhythmus zurechtlegen und sich daran halten: z.B. immer mittwochs und samstags abends daran arbeiten. Die Lektion in Abschnitte einteilen und planen, wann man welchen Abschnitt erarbeitet. In jedem Fall sofort damit beginnen!
- 3) Bieten Sie einem Teilnehmer mit Schwierigkeiten an, sich mit ihm zu treffen, um eine Lektion durcharbeiten oder **vermitteln Sie ihm einen Lernpartner in der Gruppe**.

**Geben Sie Lerntipps weiter**, zum Beispiel:

- Nicht direkt nach dem Essen lernen
- An einem Tisch arbeiten
- Pausen machen, nicht zu lange am Stück arbeiten
- Sich nach einem erreichten Ziel eine Belohnung gönnen
- Die Lektion vor dem Seminartreffen kurz wiederholen
- Kreative Zeitplanung: Wo kann ich tote Zeit für Leseaufgaben nützen?
- Beim Lesen die Kernaussagen anstreichen oder sich kurze Notizen machen

- Bestimmte Inhalte mit einem Lernpartner lernen oder wiederholen

## 4.6.2 Zu einem erfolgreichen Kursabschluss motivieren

Jeder nimmt aus unterschiedlichen Beweggründen (Motiven) an einem Kurs teil:

**Franz** interessiert sich ganz einfach für das Thema. **Peter** erwartet sich durch den Kurs eine Lösung für ein bestimmtes Lebensproblem. **Fritz** besucht den Kurs, weil seine Gemeindeleitung ihm gesagt hat, er braucht diesen Kurs. **Dieter** will Hauskreisleiter werden, der Besuch dieses Kurses soll ihm dabei helfen in diesen neuen Dienst hineinzuwachsen.

Die Motive ändern sich manchmal im Laufe eines Kurses. Während der Kursdauer benötigen alle Teilnehmer genügend Antrieb dranzubleiben und den Kurs abzuschließen. Als Kursleiter können Sie den Teilnehmern dabei in vielfältiger Weise helfen:

- Lassen Sie gleich zu Beginn die Teilnehmer ihre **Motive und Erwartungen aufschreiben** und nehmen Sie im Laufe des Kurses darauf Bezug.
- Betonen Sie **die Kursziele** im Verlauf des Kurses immer wieder.
- Unterstreichen Sie den **praktischen Nutzen** für die Teilnehmer immer wieder.
- Machen Sie den Teilnehmern bewusst, was sie bereits erreicht und welchen **Gewinn** sie schon erfahren haben.
- Geben Sie jedem Teilnehmer **Anerkennung**.
- Nehmen Sie die Kursteilnehmer ernst, geben Sie ihnen **Freiräume**.
- Geben Sie bei Lernproblemen sofort und konsequent **Hilfestellung**.
- Vermitteln Sie eine Sicht dafür, dass jeder den Kurs schaffen kann.
- **Feiern** Sie den geschafften Abschluss und streichen Sie das Erreichte heraus. Das spornt für den nächsten Kurs an.

### 4.6.3 Teilnehmer in ihren Lebens- und Dienstfragen beraten und fördern

BAO-Kurse dienen der Ausbildung; das bedeutet, sie wollen bei den Teilnehmern Wachstum, Weiterentwicklung und Veränderung bewirken. Das Leben der Teilnehmer ist also unmittelbar betroffen.

Darum haben Sie als Kursleiter auch eine seelsorgerlich-beratende Aufgabe an den Teilnehmern:

- Hören Sie genau was zwischen den Zeilen ohne Worte gesagt wird.
- Klären Sie aufgeworfene Fragen.
- Vermitteln Sie Perspektive.
- Erarbeiten Sie mögliche Wege.
- Besprechen Sie Einsatzmöglichkeiten für die Person in der Gemeinde.
- Ermutigen Sie, neue Schritte im Leben zu wagen.
- Erarbeiten Sie gemeinsam Vorschläge, wie das Gelernte im Gemeindealltag angewandt werden kann.
- Helfen Sie, aufgebrochene innere Konflikte zu lösen.

### 4.6.4 Begleitung kann folgendermaßen geschehen

#### Durch Gebet

Die Durchführung von BAO-Kursen ist eine geistliche Aufgabe. Es geht nicht einfach um Lernen. Es geht um Gottes Einfluss. Darum ist es notwendig, dass Sie als Kursleiter für die Teilnehmer beten. Das Gebet ist die grundlegende Begleitung.

#### Bei den Kurstreffen

- Bereits bei der Begrüßung können Sie aufmunternde Worte sagen.
- Nützen Sie die Pausen zu Gesprächen.
- Zeigen Sie im Anschluss an das Seminar Gesprächsbereitschaft.
- Sprechen Sie Teilnehmer konkret an und führen Sie mit jedem während des Kurses mindestens ein kurzes Gespräch über den Verlauf des Kurses und die persönlichen Lernerfahrungen.
- Beziehen Sie in die Diskussion genügend Fragen der Anwendung ein.
- Knüpfen Sie in den persönlichen Gesprächen an Äußerungen des Teilnehmers in der Gruppe an.
- Achten Sie darauf, wie die einzelnen Teilnehmer die Lektionen erarbeiten. Wenn jemand nachlässig wird, suchen Sie das Gespräch. Lassen Sie nicht zu, dass jemand über längere Zeit die Aufgaben nicht oder nur teilweise erledigt.

**Durch Kontakt zwischendurch**

- Rufen Sie unmittelbar nach Kursbeginn, wenn alle dabei sind die erste Lektion zu erarbeiten, jeden Teilnehmer an und fragen Sie, wie es geht.
- Reagieren Sie auf Probleme, die im Seminar auftauchen auch telefonisch.
- Machen Sie den Teilnehmern das Angebot zu Aussprachen oder Beratungsgesprächen.
- Treffen Sie sich persönlich mit Teilnehmern, wenn es gewünscht wird oder es sich als notwendig erweist.
- Helfen Sie den Teilnehmern auch nach dem Absolvieren des Kurses, die gefassten Vorhaben umzusetzen.
- Vermitteln Sie weitergehende Beratung oder Seelsorge.

*Wenn eine Gemeindeleitung geschlossen einen Kurs macht und dabei Fragen auftauchen, schlagen Sie eine weitergehende Gemeindeberatung vor und vermitteln Sie diese gegebenenfalls.*

*Wenn bei einem Teilnehmer eine Krise aufbricht, schlagen Sie Seelsorge vor und vermitteln Sie einen Seelsorger.*

## 4.7 Die Leistungsbewertung der Kursteilnehmer

Die Bewertung der Leistungen ist in den angebotenen Kursen unterschiedlich. Die BAO-light Kurse werden anders bewertet als die classic Kurse. Innerhalb der classic Kurse gibt es auch Unterschiede, je nachdem, ob es ein Akademischer -, ein Charakter - oder ein Dienst-Kurs ist.

Es gibt allerdings auch Grundsätzliches das für jeden Kurs gilt. So wird nicht nur die intellektuelle Leistung bewertet. Folgende Elemente werden, mit unterschiedlichen Schwerpunkten, immer zur Bewertung herangezogen:

- > **Das Erledigen der Studienaufgaben** (Lesen, Fragen beantworten etc.)
- > **Das Erledigen der praktischen Aufgaben** (Erarbeiten von Projekten, praktischen Studien und Konzepten, Halten von Bibelstunden und Predigten etc.)
- > **Teilnahme an den Seminartreffen**
- > **Die Abschlussprüfung** bzw. Abschlussarbeit

Manchmal müssen auch Tests absolviert werden, vor allem bei den *Akademischen* Kursen.

Die Leistungen der Studenten werden in der Regel selbst bewertet (Wie viel Prozent der Studienaufgaben habe ich bewältigt? Wie viel Prozent der praktischen Aufgaben?).

Manche Bewertung geschieht aber auch durch den Kursleiter (Bewertung von Tests und Projekten etc.).

Die laufende Überwachung der Leistungen der Teilnehmer (TN) geschieht mit der Kurskarte, die zu jedem BAO-Kurs gehört. Diese Kurskarte wird vom Kursteilnehmer immer zu Beginn des Seminars ausgefüllt. Darin wird festgehalten:

- > *Erledigung der Studienaufgaben*
- > *Erledigung der praktischen Aufgaben*
- > *Ergebnisse allfälliger Tests*
- > *Seminarteilnahme*

Die Kurskarten werden dann nach dem Ausfüllen vom Kursleiter eingesammelt. Damit verfügt er über die Informationen zum Studienfortschritt seiner Schüler und kann rechtzeitig eingreifen (ermutigen, helfen, beraten), wenn ein TN nicht mitkommt.

Die Kurskarten dienen auch zur Gesamtbewertung des TN am Ende des Kurses. Das Bewertungssystem umfasst 1000 Punkte. Um einen Kurs erfolgreich abschließen zu können, sind über 600 Punkte erforderlich.

Die Gesamtnote jedes Kursteilnehmers wird dann dem BAO-Büro auf dem Abschlussformular mitgeteilt. Sollte jemand aus triftigen Gründen (Krankheit, familiäre oder berufliche Gründe) den Studienerfolg nicht schaffen, kann ihm am Ende des Kurses nur ein Zeugnis mit der Bemerkung „teilgenommen“ ausgehändigt werden (ohne Note).

## 4.8 Die Administration: Formularwesen und Rückmeldungen an BAO

### **Brief A: Teilnehmer-Stammdatenblatt, Kursliste**

Mit dem Kursmaterial werden gleichzeitig auch die Unterlagen für die administrative Begleitung zugesandt. In unserer Datenbank werden alle BAO-Teilnehmer erfasst und ihr Studienverlauf registriert. Dies ermöglicht einen lückenlosen Nachweis über die theologische Weiterbildung des Einzelnen im Rahmen des BAO-Programms.

Nach dem Orientierungsseminar erfolgt die definitive Anmeldung. Der Kursleiter sendet mit den eventuell überzähligen Kursmaterialien, die ausgefüllten Teilnehmer-Stammdatenblätter, sowie die Kursliste zurück ans BAO-Büro oder er bestellt eventuell auch noch zusätzliche Manuskripte.

### **Brief B: Das Abschlussformular**

Nachdem alle Daten im Computer erfasst sind, senden wir das Abschlussformular an den Kursleiter. Hier kann er nochmals die Daten seiner Teilnehmer kontrollieren und etwaige Fehler korrigieren. In diesem Formular wird die Endpunkteanzahl jedes Teilnehmers nach Abschluss des Kurses notiert und ans Büro zurückgesandt.

### **Brief C: Das BAO-Kurszeugnis**

Wir schicken die gedruckten Zeugnisse dem Kursleiter, welcher sie mit seiner Unterschrift versehen den Teilnehmern aushändigt.

## 4.9 Die Kursleiterbegleitung durch BAO

Jeder BAO-Kursleiter trägt viel Verantwortung, deshalb bieten wir jederzeit Beratung an, in zweierlei Weise:

**Der Studienleiter:** Der Studienleiter von BAO steht für die Kursberatung zur Verfügung. Er kennt sich im BAO-Geschehen sehr gut aus, ist in der Lage eine Studienberatung zu geben und als Fachmann für die BAO-Pädagogik wird er die meisten Probleme lösen können. Er ist über das BAO Büro zu erreichen.

**Der Kursverantwortliche:** Jeder BAO-Kurs hat einen Kursverantwortlichen. Dieser ist auf den betreffenden Kurs spezialisiert, er kennt den Kurs sehr gut, hat damit und daran gearbeitet, ihn vielleicht sogar geschrieben. Der Kursverantwortliche ist über Vermittlung durch das BAO-Büro zu erreichen.

Es ist das Ziel von BAO, mit jedem Kursleiter im Verlaufe einer Kursdurchführung mindestens einmal im Gespräch zu sein. Dazu muss auch der Kursleiter aktiv werden. Er sollte, wenn möglich, mit dem Studienleiter Kontakt aufnehmen.

## 4.10 Wie geht's weiter? Kursteilnehmer zum lebenslangen Lernen motivieren

**Bernhard** arbeitet in einem Konzern, in dem ständig Veränderungen geschehen. Die Produkte und Dienstleistungen werden ununterbrochen den Bedürfnissen der Kunden angepasst. Auch die Konzernstrukturen werden immer wieder verändert, damit die Firma zeitgemäß bleibt. Diesen Rahmenbedingungen muss sich auch Bernhard immer wieder anpassen, er muss am Ball bleiben, deshalb ist lebenslanges Lernen für ihn im Rahmen des Berufes zur Selbstverständlichkeit geworden.

Kürzlich hat der Kursleiter im BAO-Kurs die Diskussion auf das lebenslange Lernen als Christen gelenkt. Bernhard hat einige gute Gedanken zur Diskussion beigetragen. Aber erst als er nach dem Semintreffen das Geschehen überdachte, ist ihm die Bedeutung des lebenslangen Lernens für ihn als Christ und Gemeindeglied so richtig klar geworden. Er war froh für die wichtigen Impulse, die der Kursleiter weitergegeben hatte und war zudem neu motiviert, den Kurs abzuschließen.

Im Folgenden können Sie einige grundlegende Gedanken zum lebenslangen Lernen nachlesen und außerdem einige Tipps bekommen, wie sie Kursteilnehmer zu lebenslangem Lernen motivieren können.

### 4.10.1 Lebenslanges Lernen

Als Christen sind wir eingebunden in einem **lebenslangen** Wachstums- und Veränderungsprozess. Der Heilige Geist gestaltet uns mehr und mehr in das Bild Jesu um.

Diese **lebenslange** Veränderung steht in engem Zusammenhang mit dem **lebenslangen** aktiven Lernen als Christ.

Durch **lebenslanges** tägliches Bibellesen lernt ein Christ die göttliche Wahrheit immer besser kennen und durch **lebenslanges** Erfahren des Wirkens Gottes lernt der Christ Gottes Wirken immer tiefer kennen. Beides trägt stark zu seinem geistlichen Wachstum bei.

#### **Lebenslanges Lernen als Lebensphilosophie**

Christsein und lebenslanges Lernen gehören in einer geistlichen Weise zusammen. Für einen Christen ist es eigentlich natürlich, lebenslang zu lernen:

*„Ich will dazu lernen, damit ich Jesus besser dienen kann.“*

#### **Lebenslanges Lernen und Mitarbeit**

Wer in einer Gemeinde mitarbeitet, möchte in seinem Dienst Fortschritte machen. Einschätzbare Fortschritte werden am sichersten durch gezieltes Lernen erreicht. Eine längere Praxis als Mitarbeiter, ohne Weiterlernen, bringt nicht unbedingt Fortschritte mit sich. Im Gegenteil, lange Erfahrung ohne Dazulernen, kann zu festgefahrenen Ansichten und unflexiblem Verhalten führen:

*„So haben wir das schon immer gemacht! Das bewährt sich seit vielen Jahren!“*

Lebenslanges Lernen bringt gemachte Erfahrungen mit neuen Ideen und Konzepten in Beziehung. Diese Erfahrungen werden dadurch nur wertvoller.

## Lebenslanges Lernen und langfristige Ziele

Langfristige Ziele, wie Reife in der Charakterbildung, können nur erreicht werden, wenn man lebenslang dran bleibt. Wer sich langfristige Lebensziele setzt, ist auch zu lebenslangem Lernen motiviert.

## Lebenslanges Lernen bedeutet auch Weiterbildung

Lebenslanges Lernen schließt auch lebenslange, sog. berufsbegleitende Ausbildung mit ein. Lebenslanges Lernen zeigt sich also auch am Besuch von Seminaren und Kursen.

### 4.10.2 BAO-Kurse als Bausteine zur Ausbildung und als Anstoß zu einem lebenslangen Lernprozess

BAO-Kurse sind nicht nur Bausteine für die Ausrüstung zum Dienst. Sie wollen mehr als das sein, sie wollen als Anstoß (oder Neuanstoß) dienen, sich lebenslang mit der Thematik des Kurses weiter zu beschäftigen. Während des Kurses kann so viel Motivation aufgebaut werden, dass die Teilnehmer fast wie selbstverständlich an der Thematik weiterarbeiten. Der Kursleiter kann sie darin unterstützen, wenn er sie zum lebenslangen Lernen motiviert.

**Übrigens:** Der Kursordner mit den Kursunterlagen kann im Laufe der Zeit mit Artikeln, Notizen usw. ergänzt werden und so für betreffende Themenbereiche zu einer wahren Fundgrube werden.

### 4.10.3 Während des Kurses zum lebenslangen Lernen motivieren

- In einem Kurs werden die Teilnehmer mit **Charaktereigenschaften** konfrontiert, die **lebenslang eine Bedeutung** haben.
- Sie setzen sich mit **Einstellungen und Gewohnheiten** auseinander, die ihnen **lebenslang nützlich** sind.
- Sie erwerben **Fähigkeiten**, die sie im weiteren Leben **ausbauen und anwenden** können.

An diese Lernschritte kann der Kursleiter anknüpfen und eine Brücke zum lebenslangen Lernen bauen.

Die Kursgruppe spricht darüber, Sünde immer sofort zu bereinigen und die Beziehungen zu Gott und zu andern Menschen in Ordnung zu bringen. **Peter** als Kursleiter ergreift die Initiative und zeigt den Teilnehmern, wie sie dies in ihrem Leben immer mehr zu einer Gewohnheit ausbauen können. Er betont, dass der Aufbau von guten Gewohnheiten für einen Christen zum lebenslangen Lernprozess gehört.

## 4.10.4 Wie geht es nach dem Kurs weiter?

- Während den Seminartreffen den Teilnehmern **Gelegenheit geben**, darüber nachzudenken und Wege zu finden, wie sie nach dem Kurs an der Thematik weiterarbeiten könnten.
- Für das Weiterlernen, ja auch nur für das **Festigen des Gelernten**, ist die Möglichkeit zur praktischen Anwendung sehr wichtig. Die Teilnehmer müssen die Frage des praktischen Einsatzes für sich klären.
- Im Kurs „Bibelstudium mit Gewinn“ lernt **Max**, wie er einen Bibeltext erarbeiten kann. Ihm wird jedoch schnell klar, dass er die Methode nur dann beherrschen lernt, wenn er auch nach dem Kurs Bibeltexte erarbeitet. Er spricht mit einem Ältesten über Möglichkeiten, anderen mit seiner neu erworbenen Fähigkeit zu dienen.
- Durch Beratungsgespräche **Vorstellungen entwickeln**, wie in Zukunft weitere Lernmöglichkeiten in Anspruch genommen werden können (Kurse, Literatur, lernen von anderen Personen).
- Die **ganze Gruppe ermutigen**, einen nächsten BAO-Kurs zu absolvieren und mit ihr gemeinsam überlegen, welcher Kurs am geeignetsten wäre.

## Kapitel 5

# Vom Kursleiter zum Mentor/Trainer

Dieses Kapitel vermittelt Ihnen Impulse zur weiteren Entwicklung als Kursleiter, aber auch als Mentor und Trainer.

Sie erhalten Tipps, wie Sie Mitarbeiter und neue Kursleiter durch persönliche Beziehung und gezieltes Training in deren Entwicklung unterstützen können.

### 5.1 Die Aufgabe geht weiter

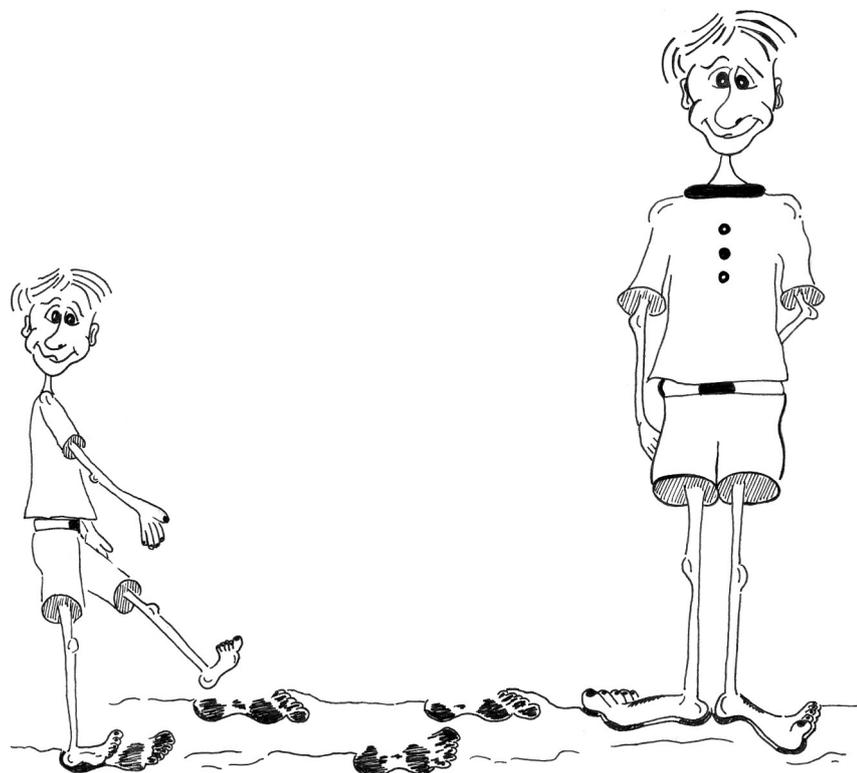
*Scott Klingsmith*

### 5.2 Das Multiplikationsprinzip

*Scott Klingsmith*

### 5.3 Persönliche Schritte Richtung Mentoring gehen

*Scott Klingsmith*



## 5.1 Die Aufgabe geht weiter

Als Kursleiter ist es für Sie selbstverständlich, sich sorgfältig für das jeweilige Seminartreffen vorzubereiten. Sie studieren den Stoff, formulieren treffende Fragen, spielen die Diskussion im Kopf durch und denken sich dabei passende Impulse oder Antworten aus. Sie überlegen sich geeignete Maßnahmen, welche die Kursteilnehmer in ihrem Leben persönlich anwenden und umsetzen könnten. Mit einem Wort, als Kursleiter konzentrieren Sie sich auf die einzelnen Seminartreffen Ihres Kurses und versuchen, diese gut und effektiv zu leiten.

Aber, wie bereits öfters erwähnt, ist die Aufgabe eines Kursleiters mehr als nur Kurse zu leiten. Eigentlich leiten (oder lehren) wir nicht Kurse, sondern unsere Aufgabe ist, *Menschen* darin zu leiten (oder zu lehren), dass sie zur Reife in Jesus gelangen. Die Kurse sind ein Mittel das wir verwenden können, um unser Ziel zu erreichen. Dieses *zur Reife führen* wird öfters auch *Jünger machen* oder *Mentoring* genannt. Also ist die Aufgabe eines Kursleiters viel umfangreicher, als nur Kursleiter zu sein. Der Begriff Mentor würde diesem Dienst wahrscheinlich eher entsprechen.

**Was bedeutet es, Mentor zu sein?** Es gibt verschiedene Vorstellungen von Mentoring:

- > *Ein Mentor ist bereit, ab und zu Fragen zu stellen und zuzuhören, besonders wenn jemand Fragen oder Probleme hat – sonst schweigt er. Er (oder sie) ist eher passiv, und wartet darauf, wenn der Andere ein offenes Ohr braucht.*
- > *Ein Mentor arbeitet aktiv mit dem Mentorand. Er hat die Autorität, sich in die Angelegenheiten des Mentoranden einzumischen, geistliche Führung zu geben und Gehorsam zu erwarten.*
- > *In der Praxis sind beide Aspekte wichtig und je nach der gegebenen Situation einzusetzen. Wichtig ist die Art der Beziehung, die Mentor und Mentorand miteinander führen und welche Ziele sie gemeinsam verfolgen. Schwierig wird es dort, wo beide verschiedene, unausgesprochene Meinungen und Erwartungen zum Mentoring haben. Will man also eine Mentoring-Beziehung eingehen, sollten die gegenseitigen Erwartungen klar besprochen werden.*

*Allgemein lässt sich Mentoring definieren als „ein zwischenmenschliches Erlebnis, in dem eine Person die andere ermächtigt, ihr dabei zu helfen, die von Gott gegebenen Ressourcen persönlich zu entdecken und auch einsetzen zu lernen.“*

Clinton und Stanley haben sieben Arten von Mentoren oder Mentorfunktionen identifiziert

**Die ersten drei sind eng verbunden mit einer intensiven Begleitung**

1.	<b>Jüngermacher</b>	<i>hilft die Grundlage des Glaubens zu verstehen und anzuwenden. In einem Kurs wie BAO-light gehört diese Funktion zu den wichtigsten Aufgaben des Leiters.</i>
2.	<b>Geistlicher Führer</b>	<i>bietet Verantwortlichkeit, Führung und Einsicht auf Fragen, Verpflichtungen und Entscheidungen an, welche die geistliche Reife beeinflussen.</i>
3.	<b>Coach</b>	<i>gibt Motivationen, Werkzeuge und Anwendungen, die nötig sind, eine Aufgabe oder eine Herausforderung zu erledigen.</i>

**Die nächsten drei treten eher bei bestimmten Anlässen in Funktion**

4.	<b>Seelsorger</b>	<i>gibt Beratung und Perspektive über sich selbst, andere, und den persönlichen Dienst.</i>
5.	<b>Lehrer</b>	<i>bietet Wissen und Verständnis zu einem bestimmten Thema an.</i>
6.	<b>Sponsor</b>	<i>begleitet die Karriere, eröffnet Möglichkeiten und fördert den Mentoranden, während er in der Organisation aufsteigt.</i>

**Die letzte bezieht sich auf jemanden, der vielleicht in der Ferne steht, aber als Vorbild dienen kann.**

7.	<b>Zeitgenössische oder historische Vorbilder</b>	<i>bietet ein Modell, dem im Leben, Dienst oder Beruf nachgeeifert werden kann.</i>
----	---	---

Es ist unmöglich, dass eine Person alle Funktionen eines Mentors ausüben kann. Daher ist es wichtig sich selbst zu kennen, um zu wissen in welchem Bereich man anderen am besten helfen kann. Wahrscheinlich gibt es Personen in der Gemeinde, die andere Gaben und Fähigkeiten haben, die man dem Mentoranden empfehlen könnte.

## 5.2 Das Multiplikationsprinzip

In drei Bereichen ist das Multiplikationsprinzip wichtig:

- > *Jünger machen,*
- > *neue Kursleiter finden und fördern und*
- > *andere im Dienst fördern.*

**Das Multiplikationsprinzip bedeutet sich umzusehen wer als Nachfolger in Frage kommen könnte. Man denkt einfach an die nächste Generation von Leitern und versucht diese zu fördern.**

### 1. Jünger machen

Wie bereits erwähnt, ist die Aufgabe eines Kursleiters größer, als nur Kurse zu leiten. Seine Hauptaufgabe ist, andere zur Reife zu führen.

Eigentlich ist die Aufgabe eines Kursleiters nicht nur andere zur Reife zu führen, sondern ihnen auch zu helfen, wieder andere zur Reife zu führen. Das Prinzip wird in 2Tim 2,2 deutlich:

*Wir sollen diejenigen aussuchen und einladen, die bereit sind zu lernen und zu wachsen und die zur selben Zeit in der Lage sind, anderen zu helfen.*

### 2. Neue Kursleiter finden und fördern

Ebenso wäre es dienlich, auch anderen zu helfen, Kurse selbst zu leiten. Dies ist ein wichtiges Anliegen von BAO, dass Teilnehmer ermutigt werden, später selbst Kurse zu leiten. Dazu könnte der Kursleiter

- überlegen, wer von den Glaubensgeschwistern in der Lage wäre, in Zukunft einen Kurs selbst zu leiten. Diese sollten eingeladen und zum Mitmachen ermutigt werden, indem sie während des Kurses bereits einzelne Aufgaben übernehmen:
  - Andachten gestalten
  - Kursblätter führen
  - Diskussion leiten
- den Prozess des Leitens aufschlüsseln und mit den ausgewählten Personen besprechen. Dabei ist zu beachten:
  - Nicht nur die Kursinhalte sollten besprochen werden, sondern auch die Lehr- und Lernprozesse. Nicht nur „was“, sondern auch „wie“ es gelernt werden soll, sollte den potentiellen Kursleitern vermittelt werden.
  - Nur weil jemand ein oder mehrere Kurse absolviert hat heißt das nicht, dass er Kurse leiten kann, das wäre eine falsche Erwartung. Für ihn müssen die Prozesse klar und einleuchtend sein.

### 3. Andere im Dienst fördern

Im Dienst benötigte Fertigkeiten werden weniger durch einen Kurs gelernt, sondern mehr beim Zuschauen, Ausprobieren, Bewerten und wieder Probieren.

Der Mentor kann dabei eine wichtige Rolle spielen. Hier werden verschiedene Mentoring-Funktionen gebraucht. Als Vorbild kann er modellhaft zeigen, wie etwas getan werden soll. Als Berater und bewährter Kursteilnehmer kann er Tipps geben, wie man etwas besser machen kann. Als Begleiter und Ermutigender kann er Mut machen, den Dienst weiter auszuüben und sich darin zu verbessern.

### 5.3 Persönliche Schritte Richtung Mentoring gehen

Informieren Sie sich zuerst intensiver über Mentoring. Vielleicht lesen Sie dazu ein Buch, wie zum Beispiel *Mentoring* von Clinton und Stanley (Die Angaben zum Buch befinden sich unter Kapitel 6: „Empfohlene Bücher“). Wenn Sie mit einer Mentoring-Beziehung starten wollen, sollten Sie auf folgende Schritte achten:

- Die Kursteilnehmer persönlich kennenlernen. Vielleicht sie zu Hause oder in der Arbeit besuchen.
- Die Kursteilnehmer bei ihrem Dienst in der Gemeinde besuchen, ihnen helfen, sie ermutigen, es vorzeigen, an der eigenen Arbeit teilhaben lassen, Impulse geben, ihre Arbeit bewerten.
- Bereit sein, die Kursteilnehmer bei ihrem Dienst zu unterstützen, Fragen zu beantworten oder Tipps zu geben.

Ein Mentor sollte vor allem in seinem geistlichen Leben, seiner Familie, Arbeitsweise und in seinem Dienst in der Gemeinde ein Vorbild sein. Will man Vorbild sein, muss man bereit sein, von anderen in verschiedenen Situationen gesehen und beobachtet zu werden, ihnen die Möglichkeit geben, an seinen diversen Lebensbereichen Anteil zu haben. Die einfachste und zeitsparendste Methode wäre, jemand einzuladen beim eigenen Dienst zu begleiten, so z. B. bei:

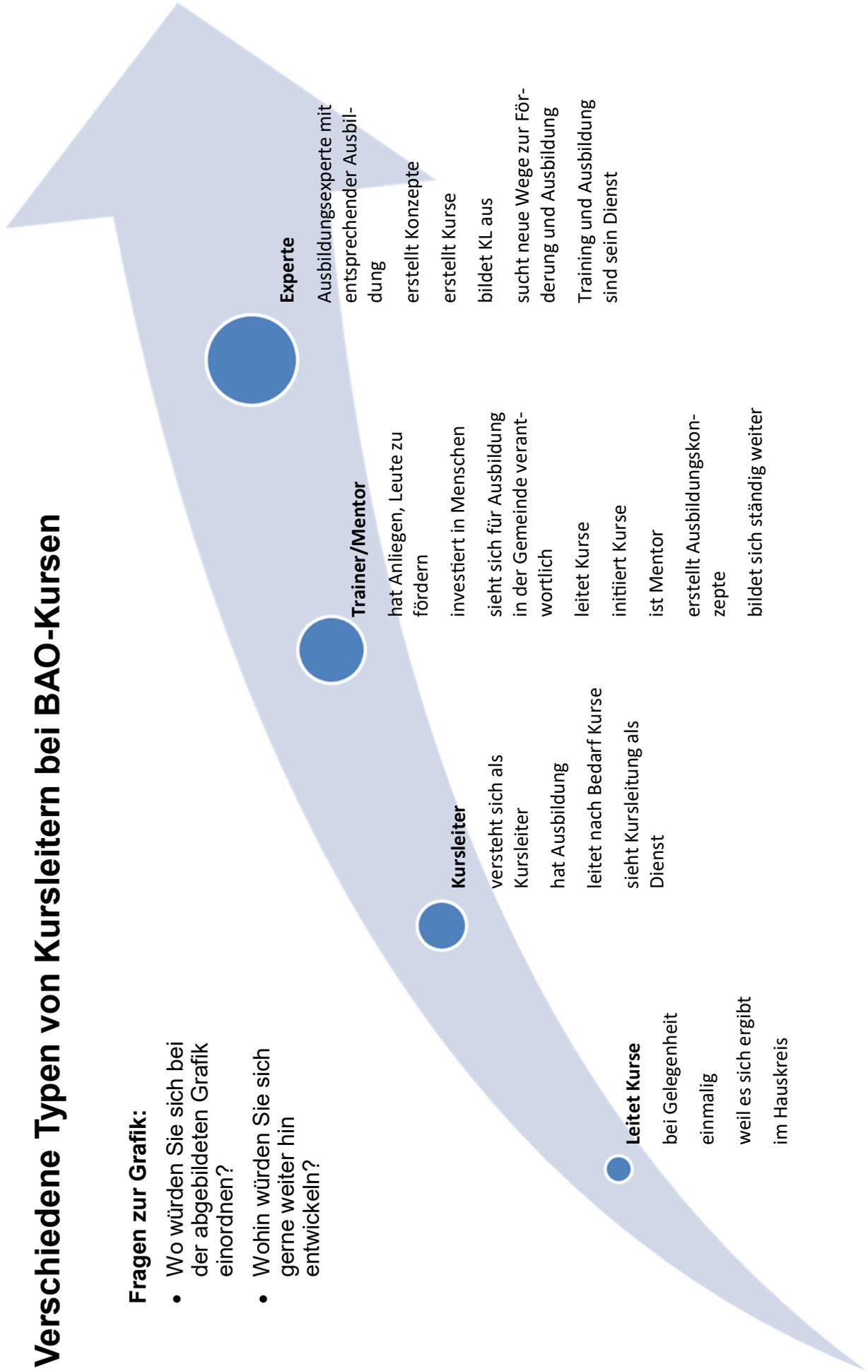
- der Predigtvorbereitung
- verschiedenen Hausbesuchen
- der Vorbereitung der Gottesdienstleitung
- der Evangelisation

Sie können diese und viele andere Aufgaben und Dienste in der Gemeinde genau so effektiv tun, wenn Sie von einem Nachfolger begleitet werden. So sieht er/sie das praktische Beispiel und Sie haben gemeinsam die Möglichkeit, das Erlebte nachher zu besprechen und zu bewerten.

## Verschiedene Typen von Kursleitern bei BAO-Kursen

### Fragen zur Grafik:

- Wo würden Sie sich bei der abgebildeten Grafik einordnen?
- Wohin würden Sie sich gerne weiter hin entwickeln?



# Kapitel 6

## Ressourcen

Dieses Kapitel bietet verschiedene Möglichkeiten zur Weiterbildung als Kursleiter und Ressourcen, die Ihnen BAO für Ihre Arbeit zur Verfügung stellen kann.

### 6.1 Seminare

*Margot Simonis*

### 6.2 Trainingsvideos

*Margot Simonis*

### 6.3 Informationsmaterial

*Margot Simonis*

### 6.4 Literatur

*Christoph Windler*



## 6.1 Seminare

### 6.1.1 Tft-Seminare

BAO bietet in regelmäßigen Abständen *Training für Trainer*-Seminare an. Diese Seminare dienen zur Weiterbildung von Trainern, Lehrern und Mentoren in den Gemeinden und zur Ausbildung der BAO-Kursleiter. Nähere Informationen dazu entnehmen Sie bitte unserer Homepage unter [www.bao.at](http://www.bao.at).

### 6.1.2 Kursberatung

Sie können von BAO eine Beratung für Fragen der Mitarbeiter- und Leiterausbildung in Anspruch nehmen. Wir können Ihnen aber auch empfehlen, welche(r) Kurs(e) für Ihre persönlichen Bedürfnisse und gegenwärtige Situation geeignet wäre(n).

Die Beratungen werden vom BAO-Studienleiter oder dem Kursverantwortlichen durchgeführt.

Falls Sie spezielle Fragen zu einem bestimmten Kurs haben, gibt Ihnen der Kursverantwortliche bei BAO gerne Auskunft. Rufen Sie im Büro an, dort werden Sie weitergeleitet.

### 6.1.3 Kurseinführungen

BAO legt darauf Wert, dass Sie für die Kursleitung gut vorbereitet sind, damit die Teilnehmer eine optimale Lernerfahrung haben können. Deshalb ist eine gründliche Kurseinführung empfehlenswert, selbst wenn Sie diesen Kurs als Teilnehmer bereits absolviert haben. Die Kurseinführung ist eine wichtige Voraussetzung zum Leiten des Kurses.

### 6.1.4 Tagesseminare

Diese Seminare können Sie in Ihrer Gemeinde oder Region gemeinsam mit BAO veranstalten. Eine ganze Reihe von Tagesseminaren sind auf der Homepage gelistet. Im Büro erhalten Sie eine Angebotsliste und nähere Auskünfte dazu. Im folgenden eine Auswahl der Tagesseminare:

#### „Hermeneutik“

*Ist die Aussage eines Textes nur kulturell bedingt oder besitzt sie allgemeine Gültigkeit? Wie erkenne ich den Unterschied?*

## **„Zielorientiertes Gruppengespräch“**

*Wie leitet man eine Diskussion und erreicht mit den Teilnehmern das gesetzte Ziel? Ratschläge zu einer wirksamen Diskussionsführung, Fakten der Gruppendynamik.*

## **„Mentor – Wie baue ich Gemeindemitarbeiter auf?“**

*Der Mentor als Vorbild und Helfer; Tipps, wie man eine Beziehung richtig pflegen kann, an Hand von biblischen Vorbildern wie Moses und Josua, Jonathan und David, Barnabas und Paulus oder Paulus und Timotheus.*

## **„Zeitmanagement“**

*Wie schaffe ich es neben allem anderen auch noch einen BAO-Kurs zu machen? Seine Zeit effektiv für sich selbst einteilen.*

## **„Wie lernt man das Lernen? Wie lernen Erwachsene?“**

*Auf den Start kommt es besonders an! Lernen – praktisch und gemeindeorientiert! Lernmethodik – Kniffe für jeden! Praktische Lernaspekte – Konzentrationsfähigkeit, Selbstorganisieren des Lernstoffes, das Erlernete auch behalten.*

## **„Das Kommunikationsseminar“**

*Ein Kommunikationsmodell für den Dienst in der Gemeinde (Evangelisation, Predigt, Jugendarbeit, Kinderstunden, etc.....). Diese Grundsätze und Prinzipien kann man auch in der Familie praktisch anwenden.*

## 6.2 Trainingsvideos

BAO hat eine Reihe von **Trainingsvideos für Kursleiter** erstellt. Diese Videos können Sie auf unserer Homepage im geschützten Bereich ansehen.



<https://www.bao.at/kursleiter-intern/> >> QR Code

Um in den Internen Bereich zu kommen braucht Du folgendes Passwort: **BAOintnfKL0!**

**Hinweis:** Es kann aus Sicherheitsgründen für die Homepage dazu führen, dass das Passwort irgendwann geändert wird, auch dann in diesem Handbuch. In diesem Fall bitte einfach Kontakt mit uns aufnehmen.

### 6.4.1 Die Training für Trainer - Videoserie

Diese Videos sind als Werkzeuge für Kursleiter, Lehrer und Trainer in der Gemeinde gedacht.

#### Grundsätze der BAO – Pädagogik

*Dieses Video präsentiert wichtige pädagogische Prinzipien im Seminarstil. Der Inhalt ist sehr kompakt, deshalb wäre es hilfreich, manche Abschnitte wiederholt anzusehen.*

Aus dem Inhalt:

Christoph Windler: Wie Erwachsene lernen

Jim Hatcher: Drei Lernziele – drei Lehrmethoden

Wolfgang Bremicker: Die sechs Schritte des BAO-Lernprozesses

Reinhold Eichinger: Lernen mit BAO, Tipps und Erfahrungen

#### Einführung in den BAO-Kurs „Bibelstudium mit Gewinn“

*Dieses Video wurde konzipiert, zur Vorbereitung auf die Kursleitung, zur persönlichen Selbstbewertung nach Kursbeginn, zur Motivation und als Ergänzung zum Kursleiterhandbuch.*

Aus dem Inhalt:

Die Ziele und Inhalte des Kurses

Die Durchführung des Kurses

Die Gestaltung der Kurstreffen

## 6.4.2 Kursleiterseminare auf Video

Von BAO veranstaltete Kursleiterseminare wurden auf Video mitgeschnitten.

### Die Sokratische Diskussion

*Ein Vortrag von Bruce Miller über „Zielführendes Gruppengespräch“.*

### Hermeneutik, Aussagen der Bibel

*Ein Vortrag von Bruce Miller über die Frage, wann Aussagen der Bibel allgemein gültig oder nur kulturell bedingt sind.*

### Wie lerne ich lernen?

*Ein Vortrag von Reinhold Eichinger über „Lernen für Erwachsene“.*

### Orientierungsseminar für den BAO-Kurs: „Einführung in das Alte Testament“

*Jim Hatcher, hat als Kursverantwortlicher dieses Video erstellt, um Kursleitern didaktische Impulse für den Einstieg in den AT-Kurs zu geben.*

## 6.3 Informationsmaterial

### 6.3.2 Die BAO-Homepage

BAO bietet auch im Internet fundierte Auskunft. Unter [www.bao.at](http://www.bao.at)

können Sie unsere Internetseiten besuchen. Hier erfahren Sie alles über die BAO-Philosophie, die BAO-Kurse, den BAO-Lehrplan und vieles mehr.

## 6.4 Literatur

### 6.4.1 Ergänzende Literatur bei BAO

Vom BAO-Büro in Wien kann man einige Bücher beziehen, die Ihnen für die BAO-Kurse, Ihr theologisches Studium generell und besonders in Ihrem praktischen Dienst hilfreich sein können, genauere Angaben dazu auf der Homepage oder im BAO-Büro Wien.

In der Evangelikalen Bibliothek, das Teil der Evangelikalen Akademie ist, können Sie ein breites Angebot an Fachliteratur zu theologischen und gemeindepraktischen Themen persönlich, aber auch per Fernleihe ausborgen.

## 6.4.2 Empfohlene Bücher

Folgende Bücher empfehlen wir Ihnen zur Lektüre. Dabei gehen wir von Ihrer Urteilsfähigkeit aus. Möglicherweise werden Sie nicht mit allem einverstanden sein.

- > *Clinton, J. Robert. Der Werdegang eines Leiters. Greng-Murten: Verlag für kulturbezogenen Gemeindebau, 1992.*
- > *Döring, K. W. Lehren in der Erwachsenenbildung. Weinheim und Basel: Beltz Verlag, 1983.*
- > *Ferris, Robert W, Hg. Establishing Ministry Training: A Manual for Programme Developers. Pasadena: William Carey Library, 1995.*
- > *Hybels, Bill. Entfalte deinen Charakter. Wiesbaden: Projektion J, 1997.*
- > *Krallmann, Günter. Leidenschaftliche Leiterschaft: Der Auftrag Jesu zur Mission. Wuppertal und Wittenberg: One Way Verlag, 1995.*
- > *Krallmann, Günter. Von der Begabung zur Befähigung: 10 Schlüssel zur geistlichen Leiterschaft. Holzgerlingen: Hänssler Verlag, 2000.*
- > *Leyboldt, Martha M. Hilfe, ich bin Gruppenleiter(in): 40 Methoden mit Gruppen zu arbeiten. 7. Aufl. Wuppertal und Kassel: Onken Verlag, 1980.*
- > *MacArthur, John F. Werden wie Gott mich will: Die Prägung eines christlichen Charakters. Bielefeld: Christliche Literatur-Verbreitung, 2000.*
- > *Ott, Craig. Das Trainingsprogramm für Mitarbeiter: Biblische Grundsätze, didaktische Hinweise, praktische Modelle. Gießen: Brunnen Verlag, 1996.*
- > *Rush, Myron. Mitarbeiter führen: Der biblische Weg. Asslar: Verlag Klaus Gerth, 1990.*
- > *Stanley, Paul D. und J. Robert Clinton. Mentoring: Wir brauchen geistlich Väter und Mütter. Greng-Murten: Verlag für kulturbezogenen Gemeindebau, 1994.*
- > *Weidenmann, Bernd. Erfolgreiche Kurse und Seminare: Professionelles Lernen mit Erwachsenen. Weinheim: Beltz, 1998.*

