

Anleitung zum Praktikum
für Pastoren im Praktikum
und Pastoren

Herausgegeben von der
Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten
Predigtamtsabteilung

1993

Bearbeitung 2008 + 2013

Dieser Anleitung liegt das Handbuch für Praktikanten und Praktikantenbetreuer zugrunde, das von der Predigtamtsabteilung der Generalkonferenz 1990 herausgegeben wurde.

Wir danken Günter Fraatz für die Übersetzung und Andreas Noack für Formatierung und Layout

Ausbildung zum Predigtamt

"In der Vorbereitung auf das Predigtamt sollten junge Leute mit älteren Predigern vereint wirken. Die im tätigen Dienst Erfahrung gesammelt haben, müssen junge, unerfahrene Prediger mit ins Erntefeld nehmen, um sie zu unterweisen, erfolgreich zur Bekehrung von Seelen zu wirken. Freundlich und liebevoll müssen diese älteren Diener den jüngeren helfen, sich auf das Werk vorzubereiten, zu dem der Herr sie beruft. Die jungen Leute wiederum sollten den Rat ihrer Lehrer achten, ihre Hingabe ehren und daran denken, dass die langen Arbeitsjahre ihnen Weisheit verliehen hat.

Petrus hat den Beamten von Gemeinden und Vereinigungen in folgenden Worten einen weisen Rat gegeben: 'Weidet die Herde Christi, die euch befohlen ist, und sehet wohl zu, nicht gezwungen, sondern willig; nicht um schändlichen Gewinns willen, sondern von Herzensgrund; nicht als die übers Volk herrschen, sondern werdet Vorbilder der Herde. So werdet ihr, wenn erscheinen wird der Erzhirte, die unverwelkliche Krone der Ehren empfangen. Desgleichen ihr Jüngeren, seid untertan den Ältesten. Allesamt seid untereinander untertan und haltet fest an der Demut. Denn Gott widersteht den Hoffärtigen, aber den Demütigen gibt er Gnade'.¹¹

Die älteren Diener des Worts müssen Erzieher sein und sich wohl unter der Zucht Gottes halten. Die jungen Leute müssen es als ein Vorrecht betrachten, unter den älteren Arbeitern lernen zu dürfen und müssen jede Last, soweit es ihre Jugend und Erfahrung erlaubt, auf sich nehmen. In der Weise erzog Elia die Jünglinge Israels in den Prophetenschulen, und die jungen Leute sollten heute eine ähnliche Ausbildung genießen. Freilich ist es nicht möglich, in jeder Einzelheit der Jugend zu raten, wie sie handeln soll, aber sie muss von den älteren Arbeitern gewissenhaft unterwiesen und gelehrt werden, immer zu dem aufzuschauen, der der Anfänger und Vollender unseres Glaubens ist.

Der Apostel Paulus erkannte die Wichtigkeit, jüngere Kräfte einzuarbeiten. Nachdem eine Missionsreise beendet war, besuchte er und Barnabas wiederum die Gemeinden, die sie gegründet hatten, und erwählten Männer als Begleiter, um sie in gleicher Weise zur Verkündigung des Evangeliums auszubilden.

Paulus betrachtete es als einen Teil seiner Aufgabe, junge Männer zum Evangeliumsdienst auszubilden. Er nahm sie mit auf seine Missionsreisen, und sie erwarben dadurch eine Erfahrung, die sie später befähigte, verantwortliche Posten zu bekleiden. Wenn er von ihnen getrennt war, hatte er stets ein Augenmerk auf ihre Arbeit, und seine Briefe an Timotheus und Titus beweisen, wie sehr er ihren Erfolg wünschte. 'Was du von mir gehört hast durch viele Zeugen,' schrieb der Apostel an Timotheus, 'das befiehl treuen Menschen, die da tüchtig sind, auch andere zu lehren.'²

¹ 1. Petrus 5:2-5

² 2. Timotheus 2:2

„Diese Eigenheit der Wirkungsweise Pauli enthält für die heutigen Prediger noch eine wichtige Lehre. Erfahrene Arbeiter tun ein edles Werk, wenn sie jüngere Männer anleiten und die Last auf ihre Schultern legen, anstatt zu versuchen, alle Bürden selbst zu tragen. Es ist Gottes Wille, dass Männer, die sich in seinem Werk Erfahrungen gesammelt haben, jüngere zum Dienst für ihn erziehen.

Der angehende Arbeiter darf sich aber nicht so von den Ideen und Meinungen dessen beherrschen lassen, dem er anvertraut ist, dass er seine eigene Persönlichkeit dadurch einbüßt oder sein eignes Urteil ihm verloren geht und er es nicht wagt, selbst zu überlegen, sondern einfach das ausführt, was ihm gesagt wird, ohne Recht und Unrecht zu unterscheiden. Es ist sein Vorrecht, selbst von dem großen Lehrer zu lernen. Verfolgt derjenige, mit dem er zusammenwirkt, einen Weg, der nicht in Einklang mit einem ‚So spricht der Herr‘ zu bringen ist, dann soll er sich nicht irgendwo anders hinwenden, sondern zu seinem Vorgesetzten gehen, ihm die Sache unterbreiten und seine eigne Meinung frei aussprechen. Auf diese Weise kann der Schüler dem Lehrer ein Segen werden. Er muss seine Pflicht gewissenhaft erfüllen. Gott wird ihn nicht ungestraft lassen, wenn er stillschweigend eine verkehrte Handlungsweise übersieht, wäre der Einfluss oder die Verantwortlichkeit des Betreffenden auch noch so groß.

Den jungen Leuten wird geraten, sich den älteren Bannerträgern anzuschließen, damit sie gestärkt und belehrt werden können von diesen Getreuen, die schon so manche Kämpfe bestanden und zu denen durch das Zeugnis des Heiligen Geistes Gott oft gesprochen, ihnen den rechten Weg gezeigt und den verkehrten verworfen hat. Entstehen dem Volke Gottes Gefahren, welche seinen Glauben auf die Probe stellen, dann sollen diese Pionierarbeiter ihre Erfahrungen der Vergangenheit berichten, wenn in ebensolchen Fällen die Wahrheit bezweifelt und fremdartige Anschauungen, die nicht von Gott stammen, hineingebracht wurden. Heute sucht Satan Gelegenheiten, die Denkmäler der Wahrheit - die Marksteine, die am Wege entlang errichtet worden sind - niederzureißen, und wir bedürfen dringend der Erfahrung der bejahrten Diener des Herrn, die ihr Haus auf dem festen Felsen gebaut und durch böse und gute Gerüchte standhaft die Wahrheit hochgehalten haben.“³

³ Diener des Evangeliums S. 89-91

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Ausbildung zum Pastorenamt	3
Inhaltsverzeichnis	5
1. Hinweis zum Gebrauch dieser Anleitung	7
2. Kurzer Abriss zur Geschichte und Sinn der praktischen Pastorenausbildung	9
2.1. Geschichtsabriss	9
2.2. Sinn der praktischen Pastorenausbildung	11
2.2.1. Die Pastorenausbildung soll praktisch bleiben	11
2.2.2. Gewissheit der eigenen Berufung	11
2.3. Supervision definiert	11
2.3.1. Supervision ist nicht ausschließlich produktorientiert.	11
2.3.2. Supervision ist eine Beziehung	12
2.3.3. Supervision muss geplant sein.	12
2.3.4. Supervision gibt Zeit zur Reflexion	12
2.3.5. Supervision ist Hilfe zur Selbstbeobachtung	12
2.3.6. Zusammenfassung	13
3. Qualifikation eines Mentors	15
3.1. persönliche Qualifikation	15
3.1.1. Glaubwürdigkeit	15
3.1.2. Persönlichkeitsbezogenheit	15
3.1.3. Selbstkritik	16
3.1.4. Offenheit für Wachstum	16
3.1.5. Ein fester Glaube	16
3.2. Grundlegende Fähigkeiten	16
3.2.1. Kompetenz im Pastorendienst	16
3.2.2. Fähigkeit zum Zuhören.	17
3.2.3. Die Fähigkeit, eine Unterhaltung zu führen.	17
3.2.4. Umgang mit unterschiedlichen Persönlichkeiten .	17
3.2.5. Den Mentee für sich selbst verantwortlich machen.	17
3.2.6. Feingefühl für das, was geschieht	18
3.3. Zusammenfassung	18
4. Das Verhältnis des Mentee zu seinem Mentor	19
4.1. Hindernisse bei den Beziehungen	19
4.1.1. Altershindernis	19
4.1.2. Bildungshindernis	19
4.1.3. Autoritätshindernis	19
4.2. Beziehung als Kollegen	20

Inhaltsverzeichnis

5. Die erste Lehraufgabe des Mentors: Besprechen	22
5.1. über die vergangene Woche sprechen	22
5.2. um die Kenntnisse zu vermitteln, die für die kommende Woche nötig sind	22
5.3. persönliches Gespräch mit dem Mentee, um ihn in seiner Berufung zu festigen	23
6. Die zweite Lehraufgabe des Mentors: Vormachen	24
6.1. Beispiel 1	25
Pastorenaufgabe Nr.26 .	
Wie man zu Entscheidungen führt	
6.2. Beispiel 2	25
Pastorenaufgabe Nr. 25 .	
Persönliche Evangelisation	
6.3. Beispiel 3	26
Pastorenaufgabe Nr. 44	
Besuche bei Gemeindegliedern	
Schlussbemerkung	26
7. Die dritte Lehraufgabe des Mentors: Beauftragen	27
7.1. Der Wert oder die Bedeutung der Aufgabe	27
7.2. Der Grad der persönlichen Fähigkeiten und Verantwortung	27
7.3. Der Grad der Entscheidungskompetenz	27
7.4. Die Klarheit, der Aufgabenstellung	28
7.5. Das Maß der Freiheit	28
8. Die vierte Lehraufgabe des Mentors: Bewerten	30
8.1. Der Bewertungsprozess	30
8.2. Grundlage	30
8.3. Durchführung	30
8.4. Bewertung	31
8.5. Wachstum	32
9. Anwendung der vier Lehraufgaben auf die Arbeitsblätter	33
9.1. Gespräch	33
9.2. Vormachen	33
9.3. Zuordnen	33
9.4. Bewertung	33
10. Aufteilung der Arbeitsblätter	34

1. Hinweis zum Gebrauch dieser Anleitung

Das Praktikum und das erste Jahr im Dienst des Pastors soll praktische Erfahrungen und eine Ausbildung vermitteln, die auf der theologischen Hochschule so nicht geboten werden kann. Außerdem soll den Anfängern im Pastorenamt geholfen werden, Einsichten, Selbstvertrauen, Kompetenz und Ausgewogenheit in ihrem Dienst als Pastoren und Pastorinnen zu gewinnen.

Im weitesten Sinn soll die ganze Zeit vor der Ordination als Ausbildungszeit verstanden werden.

Gewöhnlich treffen sich der Mentor und der Mentee regelmäßig. Nach Gegebenheiten der praktischen Arbeit im Bezirk besprechen sie die Funktionen eines Pastors, wie sie auf dem jeweiligen Arbeitsblatt skizziert sind. Im weitesten Sinne geschieht hier Supervision. Da, wo es vom Arbeitsbereich und Thema möglich ist, sollte die Einführung in folgenden vier Schritten geschehen:

1. *Besprechen und gemeinsame Planung der Pastorenaufgabe.*
2. *Ausführung durch den Mentor / Beobachtung durch den Mentee*
3. *Ausführung durch den Mentee / Beobachtung durch den Mentor.*
4. *Gemeinsame Auswertung, wobei der Mentee sich Notizen macht für die spätere Praxis.*

Manche Teile dieser Anleitung sind in erster Linie für den Mentor, andere für den Mentee gedacht. Beides ist in dieser Anleitung enthalten, weil der Mentor sowie der Mentee die Aufgaben des anderen kennen sollte.

Der zweite Teil dieser Anleitung besteht aus 50 Arbeitsblättern, in denen alle Bereiche des Pastorendienstes erfasst sind. Im ersten Jahr der praktischen Pastorenausbildung, dem sogenannten Praktikum, sollten 50 % dieser Arbeitsblätter durchgesprochen, bzw. in der Praxis eingeübt worden sein. Die praktische Arbeit wird die Reihenfolge der Themen bestimmen.

Die zweite Hälfte der Arbeitsblätter sollte möglichst im zweiten Jahr, spätestens aber bis zur Ordination durchgearbeitet worden sein.

Jedes Arbeitsblatt trägt die Unterschrift des Mentors, bzw. des ordinierten Pastors, der den Mentee in diesen Bereich einführt und bewertet hat. So kann z.B. der Abteilungsleiter für Jugend in praktische Pfadfinderarbeit einführen, wenn im Bezirk die Möglichkeit nicht besteht. Oder im Bereich Evangelisation kann die Einführung ein Evangelist übernehmen. Außerdem ist auf jedem Arbeitsblatt für Bemerkungen des Mentee Platz gelassen.

Der Mentee sammelt die unterschriebenen Arbeitsblätter und schickt eine Kopie zum Ende des Vierteljahres mit dem Monatsbericht zur Vereinigung.

Die 50 Arbeitsblätter sind Grundlage des Ordinationsgespräches.

Vom Mentor wird erwartet, dass er für die Zeit des Praktikums einen Halbjahres- und einen Abschlussbericht an die Vereinigung schickt.

Hinweis zum Gebrauch

Wenn wir im Folgenden vom Mentee reden, meinen wir damit die Praktikantin, den Praktikanten, die Pastorin und den Pastor im Praktikum und den drei darauffolgenden Ausbildungsjahren.

2. Kurzer Abriss zur Geschichte und Sinn der praktischen Prediger- ausbildung

2.1. Geschichtsabriss

1870

Etwa 1870 hatte die eben flügge gewordene Gemeinschaft der Siebenten-Tags-Adventisten nur wenige Prediger, auch keinen echten Plan, wie sie ausgebildet werden sollten. Die meisten machten nur wenig Seelsorgedienst. Viele hatten sich darauf spezialisiert, adventistische Lehren mit Nicht-Adventisten zu diskutieren.

Ellen G. White drängte die Gemeinschaft zu einer großangelegten Reform des Predigtamtes. Sie hielt auf den Generalkonferenzen von 1870 und 1871 bedeutsame Ansprachen über das Predigtamt und versuchte, die Gemeinschaft von ihrer Vorbelastung debattierender Prediger hin zu pastoralen Anliegen zu führen. Die Sitzung beschloss die Einsetzung eines Ausschusses, um ein Ausbildungsprogramm für Prediger zu entwickeln.⁴

Ein Ausbildungskurs für Männer wie Frauen, die vorhatten in der Zukunft als Prediger zu arbeiten, wurde nach der Sitzung von 1871 durchgeführt. 1872 bestand die typische Ausbildung aus einer vier- bis sechswöchigen Zeit mit Lehrveranstaltungen. Der Rest der Predigerausbildung geschah im Feld. Das Abhalten von Evangelisationsveranstaltungen und die Gründung von Gemeinden wurden als Beweis für die Berufung als Prediger gedeutet.

1883

In den Jahren nach 1880 wurden innerhalb der Gemeinschaft eine Reihe von Neuerungen entwickelt, die es jungen Mitarbeitern ermöglichte, sich für die Arbeit in den Städten ausbilden zu lassen. 1883 entstand das Programm für die Arbeit in den Städten. Adventisten gründeten Stadtmissionen, um das Evangelium dort zu verkündigen. Gleich von Anfang an galten diese Aufgaben als Vor-Ort-Training bei Evangelisationen in den Städten.

1901

Nachdem Ellen G. White in Australien die Ausbildung der Prediger beobachtet hatte, hob sie die persönliche Arbeit als einen wichtigen Teil des Predigtamtes hervor. Sie empfand, dass die Erfahrung als Buchevangelist „von größtem Wert für diejenigen (ist), die sich auf die Arbeit im Predigtamt vorbereiten“ und dass es der „Einfluss des heiligen Geistes ist, der Mitarbeiter, Männer wie Frauen, darauf vorbereitet, Seelsorger der Herde Gottes zu sein.“⁵

1929

Während der Versammlung von 1929 machte J.L. Shaw, der Sekretär der GK, den Vorschlag für den Plan einer Hilfspredigerzeit. Dieser Plan wurde von den Vereini-

⁴ 2T S 498, RH, 10. Mai 1870

⁵ RH, 15. Januar 1901

Abriss der Geschichte

gungen, den Verbänden und der Generalkonferenz bei gemeinsamer Finanzierung angenommen, so dass jeder überzeugte Predigerschüler mindestens für ein Jahr mit finanzieller Unterstützung ins Feld geschickt werden konnte.⁶

1944

Auf der Herbstsitzung von 1944 wurde empfohlen, dass ein Hilfsprediger nach dem Abschluss seiner Ausbildung auf dem College und zwei Jahren Praktikum als Hilfsprediger eine zusätzliche Ausbildung auf dem theologischen Seminar erhalten sollte.⁷

1962

1962 wurde ein Ausbildungsprogramm von fünf Jahren für einen Prediger empfohlen. Es schloss vier Jahre College-Ausbildung ein und sollte mindestens 400 Stunden Buchevangelisation enthalten, bevor es als abgeschlossen angesehen wurde. Das fünfte Jahr sollte auf dem Seminar verbracht werden mit „etwa einem Drittel in Evangelisation und Gemeindearbeit, oder Ausbildungskursen, in denen Theorie und Praxis miteinander verbunden werden.“ Nach dem fünften Jahr war „der Kandidat qualifiziert für eine zweijährige Hilfspredigerzeit oder für andere direkte Anstellungen im Predigtamt.“⁸

1973

Auf der Jahressitzung von 1973 wurde die folgende Entscheidung getroffen: „Die Anforderung für den Eintritt in das Predigtamt sollte gewöhnlich der Abschluss eines siebenjährigen Ausbildungsprogramms sein, vier Jahre mit Abschluss auf einem adventistischen Senior-Colleges, das fünfte und sechste Jahr auf dem Theologischen Seminar der Andrews Universität, und das siebente ein praktisches Jahr im Feld unter Aufsicht.“⁹

1975

hat der Beratungsausschuss für die Predigerausbildung empfohlen, dass „ein Jahr im Feld vor Eintritt ins Seminar wünschenswert wäre und empfohlen werden sollte, aber keine Voraussetzung sein soll.“¹⁰

1993 in Deutschland

Voraussetzung zur Predigerausbildung ist das Abitur. Die Ausbildung auf der theologischen Hochschule ermöglicht zwei Abschlüsse.

A) Nach vier Jahren Verleihung des Predigerdiploms.

B) Nach einem fünften Studienjahr Anerkennung als „Diplomtheologe“ (Magister der Theologie).

⁶ RH, 6. Juni 1929.

⁷ Ministry, Januar 1945.

⁸ Plan für Predigerausbildung und Hilfspredigerzeit, 1962

⁹ NAD 73 AC

¹⁰ Beratungsausschuss für die Predigerausbildung 1975

Abriss der Geschichte

Beiden Abschlüssen folgt das einjährige Praktikum im Bezirk.
In der Zeit zwischen Praktikum und Ordination findet jährlich ein weiteres Ausbildungsseminar statt.

2.2. Sinn der praktischen Pastorenausbildung

2.2.1. Die Pastorenausbildung soll praktisch bleiben

Der Vorläufer des heutigen Planes des Praktikanten wurde in den Jahren nach 1920 entwickelt, als die Adventgemeinde überzeugt war, dass die Predigerausbildung zu akademisch wurde, zu theoretisch und den tatsächlichen Notwendigkeiten nicht mehr entsprach. Die Hoffnung war, die Kluft zwischen der akademischen Ausbildung und der Arbeit im Feld zu überbrücken.

Der Schwerpunkt in der Praktikantenzeit lag traditionsgemäß auf der Evangelisation. Die Vereinigungen sollten ihre Praktikanten / Prediger hauptsächlich für die öffentliche Verkündigung einsetzen, damit sie die Gelegenheit hatten, einen „vollen Beweis“ für ihren Dienst zu erbringen, indem sie die Arbeit eines Evangelisten leisteten.

Die Schwerpunkte für die Ausbildung der Prediger wurden ausgewogener, als 1946 die Generalkonferenz eine „ausgewogene Entwicklung in allen Phasen des Predigtamtes - Evangelisation, Seelsorge, Unterricht und Förderung“ forderte. Die Überlegung war, dass „Seelengewinnung, so wichtig sie ist, nicht die einzige Aufgabe eines Predigers darstellt. Er muss ein Hirte der Herde und ein Ratgeber der Entmutigten sein.“ (Entscheidung der Herbstsitzung von 1946).

2.2.2. Gewissheit der eigenen Berufung

Die Auffassung, dass der göttliche Ruf ins Predigtamt nur durch die Arbeit im Feld geprüft werden kann, wurde von der frühen Adventgemeinde vertreten. 1872 definierte ein Ausschuss: „Sie haben ihre Beglaubigung erhalten, um ihre Gaben zu prüfen und sicherzustellen, dass sie für die Verkündigung der gegenwärtigen Wahrheit geeignet sind.“¹¹

Die augenblickliche Regel sagt eindeutig, dass die Ausbildungszeit „dazu dienen soll, den göttlichen Ruf ins Predigtamt sicher zu machen.“¹²

2.3. Supervision definiert

Der Erfolg der praktischen Ausbildung hängt mit dem richtigen Verständnis dessen zusammen, was Supervision bedeutet. Pastoren vermeiden es, Supervisionsbeziehungen aufzubauen und ziehen es vor, allein zu arbeiten. So hat es Jesus nicht getan. Wenn wir es richtig sehen, war sein ganzer Dienst Supervision der Jünger. Das bedeutet, eine Ausbildung seiner Jünger im Dienst vor Ort.

2.3.1. Supervision ist nicht ausschließlich produktorientiert.

Der Supervisor beachtet nicht nur kurzfristige Ziele. Der Werksmeister muss sich um mehr kümmern als nur um die Zahl der Produkte, die jeden Tag aus der Fabrik

¹¹ RH, 22. Oktober 1872

¹² Arbeits- und Finanzrichtlinien der Generalkonferenz, 1988-89, S.

Sinn der Pastorenausbildung

gehen. Die Konzentration auf Dinge und nicht auch auf Menschen, die arbeiten, erbringt auf lange Sicht weniger Produkte.

Gute Mentoren konzentrieren sich nicht ausschließlich darauf, dass die Arbeit getan wird. Sie müssen sich in erster Linie darauf konzentrieren, dass der Mentee geschult wird. Sie sind mehr auf den Menschen konzentriert, als auf Dinge. Sie konzentrieren sich auf den Menschen, der ausgebildet wird, und nicht nur darauf, was dieser Mensch tut.

2.3.2. Supervision ist eine Beziehung

Der Mentor, der das Wachstum des Mentee will, wird wie Jesus handeln. Er war kein Treiber, der pausenlos seine Jünger anwies und ihnen sagte, sie sollten hierhin oder dorthin gehen. Durch sein „Folge mir nach“ schuf er die vollkommene Situation zum Lernen: Die Entwicklung einer individuellen Beziehung.

Supervision sollte ein kollegiales Verhältnis aufbauen zwischen dem Mentor und dem Mentee, im Gegensatz zum Verhältnis Manager / Arbeiter oder Chef / Angestellter. Beide sollten füreinander wie auch für die Gemeinde da sein.

Mentees sollten weise und höflich genug sein, keine Vorteile aus diesem Verhältnis zu ziehen. Sie dürfen kein Kumpelverhältnis zu ihrem Mentor voraussetzen. Mentoren ist zu raten, eine Freundschaft zu ihnen aufzubauen; aber Mentees schulden ihrem Mentor Respekt, der seiner Lehrverantwortung entspricht.

2.3.3. Supervision muss geplant sein

Gute Ausbildung eines Mentee geschieht nicht einfach so. Sie muss geplant werden. Jesus gab dem Mentoren ein vollkommenes Beispiel, wenn er mit seinen Jüngern vereinbarte, sie zu einer bestimmten Zeit und an einem bestimmten Platz für die letzte Unterweisung zu treffen. Der Mentor und Mentee vereinbaren Zeiten, zu denen sie sich regelmäßig treffen. Dabei erörtern sie, wie sie die Arbeit tun wollen und welche Methoden angewandt werden sollen.

2.3.4. Supervision gibt Zeit zur Reflexion

Supervision umfasst eine Reflexion des Dienstes und eine Beurteilung der getanen Arbeit. Wir wachsen nicht an Problemen, die uns nicht bewusst sind. Jesus gab seinen Jüngern Zeit zur Reflexion. Als er z. B. vom Verklärungsberg herunterkam, traf er den Vater eines Besessenen. Als Jesus den Jungen geheilt hatte, wunderten sich seine Jünger in der Reflexion darüber, warum ihr Dienst erfolglos war. Nun waren sie bereit, die Beurteilung Jesu anzuhören: „Diese Art fährt nur aus durch Beten und Fasten.“ (Mt 17,21)

2.3.5. Supervision ist Hilfe zur Selbstbeobachtung

Mentoren helfen Mentees, sich und ihren Dienst genauer, klarer und kreativer zu sehen. Das Ziel der Supervision ist, die Fähigkeit des Mentee zur Selbstbeobachtung zu schulen. Wenn Anfänger im Pastorendienst schließlich dahin kommen, dass sie ihre eigene Arbeit sorgfältig, kritisch und objektiv bewerten, werden sie in

ihrem ganzen Dienst weiterhin wachsen.

2.3.6. Zusammenfassung

Supervision ist der Weg, seine Aufgaben dadurch optimal zu erfüllen, dass sich zwei oder mehr Menschen zusammentun, um die Methoden und Ergebnisse ihrer Arbeit kritisch zu untersuchen. Dadurch werden sie in der Eigenbeobachtung, der fachlichen Kompetenz, dem theologischen Verständnis und der christlichen Überzeugung wachsen.

3. Qualifikation eines Mentors

Die Rolle des Mentors bei der Ausbildung des Mentee ist von der Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten gründlich untersucht worden. Meistens wurde er nach der Größe der Gemeinden oder den Bedürfnissen der Dienststelle ausgewählt. Mit diesem Kapitel sollen die Voraussetzungen für einen Mentor, der einen Mentee ausbildet, dargelegt werden, um das bestmögliche Training für den Pastorendienst zu gewährleisten.

In einer Untersuchung mit dem Titel „Zweck und Funktion eines Ausbilders im Predigtamt“ hat Dr. Kenneth Pohly fünf persönliche Qualitäten herausgestellt, die für einen Mentor mit einem Mentee wesentlich sind. In ihrer Reihenfolge heißen sie: Glaubwürdigkeit, Persönlichkeitsbezogenheit, Selbstkritik, Offenheit für Wachstum und fester Glaube.

Zusätzlich zu diesen persönlichen Qualitäten erwähnt Pohly auch sechs grundlegende Fähigkeiten, die ein Teil der Supervision sind: Kompetenz im Pastorendienst, in dem er ausbildet, Fähigkeit zum Zuhören, Fähigkeit, eine kontrollierte Unterhaltung zu führen, Beachtung von Differenzen, Hinführung zur Eigenverantwortung und Feingefühl für das, was zwischenmenschlich abläuft.

Wenn diese 11 Qualifikationen vorhanden sind, ist der Kandidat für die Aufgabe, einen jungen Pastor für seinen Dienst im Pastorenamt zu schulen, wirklich vorbereitet. Wir wollen diese Qualifikationen kurz untersuchen und für uns selbst herausfinden, wie das Profil eines effektiven Supervisors im geistlichen Dienst aussieht.

3.1. persönliche Qualifikation

3.1.1. Glaubwürdigkeit

Glaubwürdigkeit ist bei Supervision absolut notwendig. Es ist unmöglich, jemanden zu einer guten pastoralen Führerpersönlichkeit heranzubilden, wenn derjenige, der ihn ausbildet, nicht in jeder Hinsicht glaubwürdig ist.

Jesus war der vorbildliche Ausbilder. „Was er lehrte, lebte er auch aus... Und mehr als dies: Er verkörperte, was er lehrt... Er lehrte nicht nur die Wahrheit, er stellte sie auch in Person dar. Das war es, was seiner Lehre Kraft verlieh.“¹³

3.1.2. Persönlichkeitsbezogenheit

Personenorientiert sein als Qualität eines guten Supervisors meint: Anstatt an Ereignissen oder Arbeitszielen orientiert zu sein, geben Supervisoren den persönlichen Bedürfnissen einen hohen Stellenwert. Supervision darf aber nicht nur fürsorglich sein, sondern muss auch erkennen, dass zeitweise Konfrontation das größte Wachstum beim Mentee erzeugen kann. Man muss allerdings darauf achten, dass die Konfrontation nicht benutzt wird, um sich zu verteidigen, sondern um

¹³ Ellen G. White, Erziehung, Adventverlag, 1954, S. 72

Qualifikation eines Mentors

dem Mentee zu helfen.

3.1.3. Selbstkritik

Ausbilder müssen ihre eigenen Gefühle gut kennen und um ihre eigenen Schwächen und Stärken wissen. Ihr Selbstwertgefühl muss stark genug sein, um nicht durch das vielleicht größere Wissen des Mentee auf einigen Gebieten eingeschüchtert zu werden. Es ist notwendig für das fachliche Wachstum des Pastors, dass ihm nicht nur Verantwortung, sondern auch Kompetenz zugestanden wird.

3.1.4. Offenheit für Wachstum

Mentoren müssen die Fähigkeit besitzen Kritik an ihren persönlichen Schwächen anzuerkennen und als Möglichkeit für ihr persönliches Wachstum anzusehen. Wenn die zweijährige Maria das erste mal auf ihrem Kinderstuhl am Tisch sitzt und versucht, allein zu essen, macht sie nahezu alles verkehrt und bekleckert sich. Mutter und Vater haben dafür eine geniale Lösung. Am Tisch sitzt die fünfjährige Nancy. Mutter sagt: „Maria, achte einmal darauf, wie Nancy isst.“ Nun ist Nancy auch nicht sehr geübt oder sorgfältig, aber wenn sie ein Vorbild wird, geschehen zwei gute Dinge: Maria lernt nicht nur besser zu essen, sondern Nancy, weil sie weiß, dass sie beobachtet wird, isst auch besser!

Pastoren als Mentoren¹⁴ müssen Vorbilder sein. Das allein führt schon zu eigenem Wachstum.

3.1.5. Ein fester Glaube

Im Pastorendienst werden Enttäuschungen und Entmutigungen nicht ausbleiben. Nur durch einen tragfähigen Glauben und ein festes Vertrauen in die Führung Gottes können diese dunklen Stunden im Pastorendasein bewältigt werden. Wenn der Mentee erlebt, dass sein Mentor zwar an der Gemeinde leidet, sie aber dennoch liebt und ihr mit aller Kraft dient, wird ihn eine solche Haltung auf die eigene Bewältigung kommender Enttäuschungen vorbereiten.

3.2. Grundlegende Fähigkeiten

Neben den persönlichen Qualitäten sollte der Mentor mit bestimmten grundlegenden Fähigkeiten ausgestattet sein.

3.2.1. Kompetenz im Predigtendienst

In der Verkündigung eines Mentors sollte die Kraft des heiligen Geistes sichtbar werden.

„Und es begab sich, als Jesus diese Rede vollendet hatte, dass sich das Volk entsetzte über seine Lehre, denn er lehrte sie mit Vollmacht und nicht wie ihre Schriftgelehrten.“ (Mt 7,28.29)

¹⁴ Die Bezeichnung ‚Mentor‘ wird als austauschbarer Begriff für Bezirksältester oder Praktikantenbetreuer benutzt. Er versucht, ein Befähiger und Förderer zu sein.

Qualifikation eines Mentors

Nur wer Menschen zu Jesus geführt hat, kann andere zu Menschenfischern ausbilden.

„Und Jesus sprach zu ihnen: Folgt mir nach; ich will euch zu Menschenfischern machen.“ (Mk 1,17)

Jesus verhiess ihnen: Kommt mit, tut, was ich tue, dient wie ich diene, und ihr werdet Erfolg haben.

3.2.2. Fähigkeit zum Zuhören

Der ideale Mentor hört nicht nur passiv, sondern aktiv zu. Aktives Zuhören lotet nicht nur die Worte des Gesprächs aus, sondern auch die tiefen Gefühle. Oft ist das, was nicht ausgedrückt wird, genauso wichtig wie das Ausgesprochene. Daher bedeutet die Fähigkeit zum Zuhören mehr als nur Hören.

3.2.3. Die Fähigkeit, eine Unterhaltung zu führen

Die Bedeutung eines gut geführten Gespräches darf nicht unterschätzt werden. In einer gleichberechtigten Atmosphäre sollte es dem Mentor gegeben sein, seine Anliegen verständlich zu machen.

3.2.4. Umgang mit unterschiedlichen Persönlichkeiten

Es ist wichtig, dass die Mentoren in der Lage sind, Verschiedenheiten im Stil des Pastorendienstes anzuerkennen. Sie dürfen sich nicht in Auseinandersetzungen einlassen, die bei Unterschiedlichkeiten im Dienst oder durch unterschiedliche Persönlichkeit entstehen. An dieser Stelle versagt oft die Ausbildung des Mentee. Nur bei Mentoren, die die Fähigkeiten haben, Unterschiedlichkeiten zwischen sich und ihren Mentee zu erkennen, anzuerkennen und sogar zu schätzen, können Mentees ihr ganzes Potential entwickeln. So hat es Jesus gemacht.

3.2.5. Den Mentee für sich selbst verantwortlich machen.

Mentoren müssen erkennen, dass sie zwar bei der Entwicklung der vollen Persönlichkeit für den Dienst mithelfen, aber nicht die volle Verantwortung für jeden Aspekt im Leben des Mentee tragen. Eine kritische Fallgrube der Supervision ist die, dass man Ratgeber und nicht fachlicher Ausbilder wird. Während Rat zu geben bei persönlichen Dingen manchmal sehr hilfreich ist, ist doch der Mentee weder das Kind noch das Gemeindeglied des Mentors. Der Hauptzweck ihrer Beziehung ist die Entwicklung fachlicher Fähigkeiten.

3.2.6. Feingefühl für das, was geschieht

Der ideale Ausbilder für die Mentee hat auch die Fähigkeit, zu erkennen, was geschieht. Es gibt oft verschiedene Ebenen der Beziehungen, die sich gleichzeitig entwickeln - von denen einige nicht offensichtlich sind. Gute Supervision erkennt diese Ebenen und benutzt sie zur Entwicklung fachlicher Wachstumsmöglichkeiten.¹⁵

3.3. Zusammenfassung

Mentoren dürfen nicht meinen, dass die notwendigen Fähigkeiten von Natur aus oder durch ihre Position bei ihnen vorhanden sind. Sie müssen bewusst gefunden und entwickelt werden, bevor eine effektive Supervision geschehen kann. Sie werden außerdem entwickelt, wenn man die Supervision durchführt - besonders, wenn die Supervision beaufsichtigt wird.

Der Mentor weiß, dass er eine dauernde Bewertung durch den Predigtamtssekretär braucht und im bestimmten Umfang sogar durch den Mentee. Supervision, wie andere Fähigkeiten, wird gelernt durch Planen, Anwendung und Auswertung. Dieser Vorgang muss sich so lange wiederholen, bis alles richtig abläuft.

„Mentoren werden immer mehr als der Hauptfaktor in der Mixtur der Ergebnisse bei der Formierung von kompetenten Fachleuten in vielen Bereichen erkannt. Dr. Daniel J. Levinson von Yale hat viel über dieses Thema veröffentlicht. Er beschreibt den Mentor als einen, der ‚alt genug ist, um größere Weisheit, Autorität und väterliche Qualitäten zu zeigen, aber nahe genug im Alter oder in Ansichten, um in gewissem Umfang der Kamerad oder ältere Bruder statt der weise alte Mann oder entfernte Vater zu sein. ... Er nimmt den jüngeren Mann unter seine Fittiche, lädt ihn in eine neue Berufswelt ein, zeigt ihm alles, teilt seine Weisheit mit; sorgt sich um ihn, fördert, kritisiert und segnet ihn.“¹⁶

¹⁵ Buchempfehlung: Paul Watzlawick, Menschliche Kommunikation, Verlag Hans Huber 1990

¹⁶ C. David Jones, The Pastoral Mentor (Richmond: Skiworth Press, Inc. 1980, xii)

Das Verhältnis des Mentee zu seinem Mentor.

4. Das Verhältnis des Mentee zu seinem Mentor.

Der beste Lernerfolg hängt mehr von der Atmosphäre ab, in der der Inhalt dargeboten wird als von dem Inhalt selbst. Er hängt mehr von dem Verhältnis und der Haltung des Mentee zu seinem Mentor ab als davon, was ihm der Mentor erzählt.

4.1. Hindernisse bei den Beziehungen

Das Verhältnis des Mentors zu seinem Mentee scheint manchmal von unüberwindlichen Hindernissen gekennzeichnet zu sein. Neben den offensichtlichen Unterschieden in Hintergrund und Persönlichkeit gibt es noch weitere Hindernisse wie etwa die folgenden:

4.1.1. Altershindernis

Jede Generation sieht sich einer leicht veränderten Welt gegenüber und neigt dazu, ihr auf andere Art und Weise zu begegnen. Der Mentor, der immer meint, den goldenen Mittelweg zu gehen, kann sicher sein, von der nächsten Generation als konservativ eingestuft zu werden und als superkonservativ durch die zweite.

Da Mentor und Mentee gewöhnlich eine Generation im Alter voneinander entfernt sind, könnten sie ganz unterschiedliche Auffassungen über tausend Dinge haben - darüber, wie ein Pastor gekleidet sein sollte bis dahin, wie er den Gottesdienst durchführen sollte.

In vielen modernen Kulturen hat die Jugend wenig Respekt vor dem Alter. Es ist also kein Wunder, dass der Mentee Probleme hat, seinen Mentor zu respektieren.

4.1.2. Bildungshindernis

Es gibt die Chance, dass du Dinge besser erledigen kannst als jeder andere. Auf der anderen Seite besteht die Möglichkeit, dass fast jeder Dinge besser machen kann als du.

Mentoren könnten meinen, von Mentee gefährdet zu sein, die bessere Pastoren sind als sie selbst. In der Zwischenzeit könnten die Mentees versucht sein zu glauben, weil ihr Predigen besser ist, dass ihr ganzer Dienst besser sei als der ihres Mentors. Das hindert sie daran zu lernen, was sie über die weiteren Funktionen eines Pastors wissen sollten, wie z.B. Gemeindeführung, worin sie schwach sein können und ihre Mentoren stark.

4.1.3. Autoritätshindernis

Mentee haben vielleicht gerade ihr Studium beendet, in dem sie als Führer respektiert wurden. Plötzlich finden sie sich in ihrer ersten Gemeinde wieder, sind hoch motiviert und haben großartige Ideen. Da ist es eine entmutigende Demütigung, wenn sie eine Art „Niemand“ sind. Sie fangen an, zu meinen, dass sie all die Arbeit leisten und der Mentor das Lob bekommt.

Das Verhältnis des Mentee zu seinem Mentor.

Ich werde eine Erfahrung während meines ersten Einsatzes nie vergessen. Mein Mentor hatte gerade gepredigt, und ich war im Foyer, um die Geschwister zu verabschieden. Ein Mann hatte eine theologische Frage, die er dem Mentor stellen wollte. Da dieser beschäftigt war, hat er mir diese Frage gestellt. Es war eine recht einfache Frage. Ich freute mich so sehr, dass ich die Antwort wusste, dass ich voll Stolz all mein Wissen über ihn ausschüttete.

Als ich fertig war, nickte er gedankenverloren mit dem Kopf und antwortete: „Ach so. Weißt Du, ich möchte eigentlich die Frage noch einmal dem Mentor stellen.“ Ich bin immer noch der Überzeugung, dass meine Antwort genauso gut wie die des Mentors war, aber das zählte nicht. Es ging um Autorität. Der Mentor muss sich immer vor Augen halten, dass der Mentee Dutzende Male durch solche Dinge daran erinnert wird, dass seine Autorität begrenzt ist.

Wenn der Mentor wie auch der Mentee zu ehrgeizig sind, ist der Mentee versucht, die Autorität des Mentors zu untergraben, und der Mentor könnte seine Autorität über den Mentee dazu benutzen, ihm Arbeiten zu geben, die das Programm des Mentors in gutem Licht erscheinen lässt.

Zu viele Mentoren übergeben ihren Mentees zu große Verantwortung, aber geben ihnen zu wenig Autorität, sie auszuführen.

Diese Hindernisse sind viel zu realistisch, um sie beiseite zu setzen. Wie können sie überwunden werden? Der Mentor wie auch der Mentee müssen dafür **sensibel** sein, dass es viele Hindernisse gibt, die ihre Beziehung zueinander untergraben können. Sie sollten gelegentlich ihre Gefühle zueinander **ausdrücken**. Zunächst können sie einander dadurch offen begegnen. Zweitens, indem sie ihre Gefühle ausdrücken, hilft ihnen das, von der Gefühlsebene auf die intellektuelle, objektive Ebene zu kommen. Sie benötigen **christliche Gnade**. Wenn schon christliche Pastoren die Liebe Christi nicht in die Praxis umsetzen können, wer dann? Wenn es sich bei ihnen nicht realisieren lässt, wie wollen sie es dann ihren Gemeinden erklären?

4.2. Beziehung als Kollegen

In welche Kategorie das Verhältnis zwischen dem Mentor und dem Mentee fällt, hängt vom Ziel ab, das wir anstreben. Wenn beispielsweise das Ziel die Herstellung eines bestimmten Werkstückes ist, könnte das Verhältnis Chef zum Mitarbeiter angemessen sein. Wenn Kenntnisse das Endprodukt sind, könnte das Verhältnis Lehrer zum Schüler ausgezeichnet sein.

Wenn das Ziel der fachlichen Ausbildung aber schließlich die Eigenbewertung sein soll, ist das Verhältnis Kollege zu Kollege ideal. Gemeinsame Kontrolle erfordert von beiden Parteien einen hohen Grad persönlicher Motivation, um eventuelle Unebenheiten eigenen Wachstums zu entdecken und zu kultivieren.

Autorität ist immer dann erforderlich, wenn keine Übereinstimmung herrscht. Ein kollegiales Verhältnis bedeutet nicht, dass es dem Mentor an Autorität mangelt.

Das Verhältnis des Mentee zu seinem Mentor.

Die Richtung der Supervision muss von ihm festgelegt werden. Aber es sollte eine großzügige Möglichkeit für Vorschläge und Diskussionen durch den Mentee geben.

Es ist tatsächlich sehr hilfreich, wenn man gelegentlich die Rollen vertauscht, so dass der Mentee die Supervision praktiziert. Beispielsweise könnte er Forumsvorsitzender sein, wobei er das ganze Forum einschließlich des Mentors leitet. In dieser vorübergehenden Rolle können beide neue Einsichten bekommen und Toleranz schneller lernen, als wenn sie nur die Rolle des Untergebenen spielen.

Das kollegiale Verhältnis hilft auch dem Mentee seine eigenen Stärken im Pastorendienst zu entdecken. Die Aneignung fachlicher Fähigkeiten muss sich an seinen ganz persönlichen Gaben orientieren und nicht im Versuch, die Fähigkeiten des Mentors „nachzuahmen“. Der Mentee ist erfolgreich, wenn er die Hilfe seines Kollegen als Mittel sucht, um seine eigene fachliche Entwicklung zu unterstützen. Kollegiales Verhältnis wird zu einer lebenslangen Aufgabe im Dienst.

In den ersten vier Kapiteln dieser Anleitung haben wir uns die Geschichte und das Ziel der Praktikantenzeit in der Freikirche der Siebenten -Tags-Adventisten angesehen, haben Supervision definiert, wie sie auf den Mentor und den Mentee angewendet werden muss, haben grundlegende Qualifikationen aufgezählt und Hindernisse und Ideale dieses Verhältnisses bedacht.

Unsere nächsten vier Kapitel wenden diese Prinzipien auf die vier wichtigsten Aufgaben des Mentors als Ausbilder an:

1. *Besprechen*
2. *Vormachen*
3. *Beauftragen*
4. *Bewerten*

5. Die erste Lehraufgabe des Mentors: Besprechen

Es ist notwendig, dass sich der Mentor und der Mentee regelmäßig treffen. Es wird eine wöchentliche Arbeitsbesprechung empfohlen. Die wöchentlichen Besprechungen haben einen dreifachen Zweck:

1. *über die vergangene Woche sprechen,*
2. *die Kenntnisse vermitteln, die für die kommende Woche nötig sind, und*
3. *persönliches Gespräch mit dem Mentee, um ihn in seiner Berufung zu festigen.*

5.1. über die vergangene Woche sprechen

Die Mitarbeiterbesprechung sollte eine Reflexion der Arbeit sein. Der Mentee kommt zu seinem Mentor, um über seinen Dienst nachzudenken, geht mit neuen Einsichten und Möglichkeiten an seine Aufgabe und kommt später zu ihm zurück, um noch mehr Rückkopplung zu bekommen. Der Vorgang wechselt immer zwischen Aktion und Reflexion.

Supervision als Konversation bedeutet, dass die Interaktion den Mentor wie auch den Mentee einbezieht. Ein wichtiger Teil der wöchentlichen Besprechung des Mentors mit dem Mentee besteht darin, letzteren darin zu unterstützen, dass er seine Geschichte erzählt und dass sie gemeinsam darüber nachdenken. Es ist eine Zeit der Zusammenarbeit, nicht nur um Antworten zu geben.

„Es ist nicht die Zeit, ... um zu verhören... Es ist ein Dialog. Der Ausbilder hilft durch Zuhören, indem er Beobachtungen ausspricht und Fragen stellt. Es ist eine Möglichkeit, um dem Auszubildenden zu helfen, die Probleme klarer zu erkennen. Supervision ist wie ein Spiegel, um über die Situation nachzudenken und sie von all ihren Seiten aus einer neuen Perspektive zu sehen“¹⁷

5.2. um die Kenntnisse zu vermitteln, die für die kommende Woche nötig sind

Das Wichtigste dieser Anleitung und des Ausbildungsprogramms für den Mentee sind die Pastoren-Kern-Aufgaben. Sie sind die Grundlage, um die die Supervision rankt. Wir werden uns in den restlichen Teilen des Handbuchs darauf beziehen. Seine 50 Pastorenaufgaben sind in Kapitel 10 aufgelistet und weiter ausgeführt.

Die Entwicklung der Fertigkeiten des Mentee in jeder dieser 50 Kerngebiete muss vor der Ordination des Mentee beaufsichtigt werden. Es wird nicht vorausgesetzt, dass jeder Supervisor die Fähigkeiten hat, jede der 50 Bereiche zu unterrichten.

Der Bezirksälteste sollte mit dem Mentee über jedes Kerngebiet sprechen, bevor es erlebt wird. Mentoren sollten jedoch der Versuchung widerstehen, das Arbeitsgespräch in eine Unterrichtsstunde zu verwandeln. Ihre wichtigste Aufgabe besteht darin, zu wiederholen, was der Mentee bereits wissen könnte oder was ihm

¹⁷ Kenneth H. Pohly, *Pastoral Supervision* (Houston: The Institute of Religion, 1 977), S. 68.

Die erste Lehraufgabe des Mentors: Besprechen

im Studium bereits hätte gesagt werden sollen. Die Praktikantenzeit ist eine **auf den Einzelnen bezogene Ausbildung**.

Auf den Einzelnen bezogene Ausbildung: Ein vorbildlicher Mentor unterweist nicht einfach seinen Mentee darin, was er wissen sollte, sondern lehrt ihn, wenn der Mentee am aufnahmefähigsten dafür ist. Wenn möglich, sollte sich ein neues Kerngebiet auf ein Bedürfnis beziehen, das der Mentee kürzlich in seinem Dienst empfunden hat, oder was in einem vor ihm liegenden Programm benötigt wird.

Damit haben die Mentoren einen immensen Vorteil gegenüber den Ausbildern während des Studiums beim Unterricht pastoraler Fähigkeiten. Im Klassenraum wird das unterrichtet, was die Studenten nach Meinung der Lehrer benötigen.

Die Mentoren sprechen mit ihren ‚Schülern‘ über kürzlich gemachte Erfahrungen oder Einstellungen zu einem neuen Kerngebiet. Das gibt ihnen die Möglichkeit, ihren Unterricht auf den Einzelnen einzustellen.

Die Ausbildung: Mentoren geben weiter, was sie aus Büchern und als Pastoren selbst gelernt haben. Aber vor allem versuchen sie, Einsichten über ein neues Kerngebiet weiterzugeben, die direkt aus der praktischen Arbeit kommen, in der sie und ihre Mentee stehen.

Wenn sie Woche für Woche die Kerngebiete durchgehen und sich fragen, was als nächstes betont werden sollte, versuchen Mentoren, die Kerngebiete herauszufinden, die zu dem passen, was in der Gemeinde vor sich geht. Sie wählen die aus, die sich auf irgendein Ereignis in der Gemeinde beziehen, auf Probleme, die die Gemeinde hat oder auf vorhersehbare Ereignisse. Sie sind keine Lehrer, sondern Ausbilder aus der praktischen Arbeit.

5.3. persönliches Gespräch mit dem Praktikanten, um ihn in seiner Berufung zu festigen.

Während der wöchentlichen Besprechungen sollten die Mentoren sensibel für die persönlichen, geistlichen und emotionalen Bedürfnisse der Mentee sein. Bei jeder Begegnung sollten sie sich nach dem Wohlbefinden des anderen erkundigen. Dann sollten sie ihre Fürsorge und Unterstützung ausdrücken und vielleicht sogar Ratschläge geben. Mentoren sollten viel loben und bestätigen.

Auf diesem Gebiet ist das Zuhören für die Supervision besonders wichtig. Mentees werden lieber ihre Gewohnheiten ändern und eine bessere Praxis für ihren Dienst übernehmen, wenn sie empfinden, dass ihre Mentoren sie verstehen und sie in ihrem Dienst bestätigen, als wenn ihnen nur gesagt wird, was sie tun sollen.

6. Die zweite Lehraufgabe des Mentors: Vormachen

Es ist wichtig, dass die Mentoren mit ihren Mentees besprechen, wie der Pastorendienst aussehen soll, aber es ist noch wichtiger, dass sie ihnen zeigen, wie man ihn durchführt. Mentoren müssen sich viel Zeit nehmen, um die verschiedenen Gebiete des pastoralen und evangelistischen Dienstes zu demonstrieren. Wenn sie die Mentees erfolgreich formen, können diese in ihre eigenen Gemeinden oder Bezirke gehen und wissen, was sie tun müssen, statt durch die entmutigende Feuerprobe des Versuchs und des Irrtums zu gehen.

Von Pastoren wird erwartet, dass sie auf zu vielen Gebieten Fachleute sind. Ellen G. White hat das erkannt: „Hat der Prediger das Evangelium vom Pulte verkündigt, dann ist sein Werk nur erst angefangen.“¹⁸ Mentees müssen die diversen Funktionen des Pastorendienstes demonstriert bekommen, wenn sie in ihrer zukünftigen Arbeit erfolgreich sein sollen. Mentoren sollten jedoch auch klar sagen, dass sie keine vollkommenen Beispiele auf jedem Gebiet sein können. Weise Mentees werden alles lernen, was nur möglich ist, in dem Verständnis, dass sie das, was sie demonstriert bekommen, ihren späteren eigenen Gemeinden anpassen oder entsprechend verändern können.

Es wäre gut für Mentoren, wenn die Mentees sie am Anfang ihres Praktikums zwei oder drei Wochen lang ständig begleiten können. In dieser Zeit sollten sie von morgens bis abends zusammen sein, damit die Mentees das Gefühl dafür bekommen, wie das Predigtamt aussieht und wie Pastoren ihre Zeit einteilen. Nach dieser ersten Zeit sollte ein Tag der Woche dafür reserviert sein, um mit dem Mentee zu sprechen, zu reisen und mit ihm zu arbeiten. Natürlich können solche Demonstrationen wie Beerdigungen, Trauungen und Krankensalbungen zusammen nur durchgeführt werden, wenn sie anfallen.

Der ‚**Praktikantentag**‘ muss höchste Priorität in der Wochenplanung des Mentors haben. Bevor jedes Kerngebiet demonstriert wird, sollten der Mentee und sein Mentor darüber sprechen. Hinterher sollte die Demonstration bewertet werden.

Es ist wichtig, dass der Mentee beobachten kann. Er könnte sonst versucht sein, sich zu sehr in diese Musterereignisse einzubringen. Ein weiser Mentor wird den Mentee nur begrenzt in die ersten Demonstrationen einbeziehen. Das wird es dem Mentee leichter machen, sich darauf zu konzentrieren, was geschieht und warum es geschieht. Sofort aber beim nächsten ‚**Praktikantentag**‘ wird der Mentee ermutigt, Fragen zu stellen, um neue Einsichten zu gewinnen.

Einige Funktionen eignen sich nicht zu Demonstrationen und könnten so als erledigt angesehen werden, wenn darüber gesprochen wurde. Das ist bei denen so, die unter ‚Persönliches Wachstum‘ in Kapitel 10 aufgeführt sind.

¹⁸ Ellen G. White, Diener des Evangelium (Hamburg: Internationale Traktatgesellschaft, ohne Datum), S. 165

Die zweite Lehraufgabe des Mentors: Vormachen

Als Beispiel für die "Zeigeaufgabe" des Mentors wollen wir uns drei der 50 Pastorenaufgaben unter den Kerngebieten (siehe Kapitel 10) ansehen und dem Mentoren ein paar Wege empfehlen, wie er diese dem Mentee als Beispiel zeigen kann:

6.1. Beispiel 1

Pastorenaufgabe Nr. 26

Wie man zu Entscheidungen führt

Eine Untersuchung unter jungen adventistischen Pastoren aus dem Jahre 1983 hat gezeigt, dass sie die intensivste Hilfe brauchen, um Entscheidungen zu erwirken. Mentoren müssen sicherstellen, dass ihre Mentee wissen, wie man erfolgreiche Entscheidungsauftrufe gestaltet. Das wird am besten erreicht, wenn der Mentor den Aufruf selbst macht, dann vom Mentee nachmachen lässt, und danach das Ergebnis durchgesprochen wird.

Entscheidungen werden auf vielen Wegen erreicht, und jede sollte nach Möglichkeit miterlebt werden. Öffentliche Aufrufe während des Gottesdienstes und in evangelistischen Versammlungen sollten demonstriert werden. Im Idealfall sollten Entscheidungen in der Pastorenklasse der Sabbatschule, beim Bibelstudium und bei Heimbesuchen demonstriert werden.

Aufrufe zur Entscheidung sollten durchgesprochen und vom Mentor und Mentee nach Möglichkeit geplant werden, bevor sie praktiziert werden. Der Mentee lernt, welche besonderen Entscheidungen erwartet werden und warum eine auf die andere aufbauen sollte.

6.2. Beispiel 2

Pastorenaufgabe Nr. 25

Persönliche Evangelisation

Auch hier sollten der Mentor und der Mentee das Ereignis zusammen planen. Ziele der Bibelstunden und die Aufrufe sollten abgesprochen werden, bevor sie durchgeführt werden.

Nach der Demonstration sollte sie diskutiert werden. Haben wir unser Ziel für diesen Besuch erreicht? Hat derjenige, dem die Bibelstunde gehalten wurde, das Thema verstanden? Glaubt er daran? Was geschah, an dem man sehen konnte, dass er vorhat, etwas zu tun oder nicht zu tun? Wie stufst du sein Interesse ein?

Der Mentee ist nur dann ein ausgebildeter Seelengewinner, wenn er lernt, Signale des Interessierten aufzufangen und Menschen, die mehr Zeit brauchen, von denen zu unterscheiden, die nur die Zeit des Pastors vergeuden. Die **Planung** des Aufrufs durch den Mentor, gefolgt von der **Demonstration** des Pastors und wiederum gefolgt von der **Besprechung** nach der Demonstration sind das Ideal, diese wichtige Pastorenfähigkeit zu unterrichten.

6.3. Beispiel 3

Pastorenaufgabe Nr. 44:

Besuche bei Gemeindegliedern

Der Mentor sollte den Mentee zu Haus-, Krankenhaus-, Altenheim-, Trauerbesuchen und anderen Arten von Besuchen mitnehmen. Das Ziel eines jeden Besuchs sollte vorher festgelegt und durchgesprochen werden, was auch einschließt, wo man sitzt, was man sagt, und wann und wie man wieder geht.

Der Mentor sollte bei den Besuchen die Führung übernehmen. Der Mentee sollte später, wenn er einige Besuche miterlebt hat, die Gesprächsführung übernehmen, wie in unserem nächsten Abschnitt vorgeschlagen.

Die Diskussion hinterher, wobei man beachtet, was der Mentee sah und hörte, wird seine Fähigkeit zum Zuhören schärfen. Mentees mögen dazu neigen, die Besuche als langweilig einzustufen, bis der Mentor ihnen hilft, dafür empfänglich zu werden, was unter der Oberfläche abläuft. Danach wird jeder Besuch eine Lernerfahrung und eine geistige Herausforderung werden.

Schlussbemerkung:

Mentees sind für ihre Mentoren eine Hilfe, wenn sie länger im Dienst sind - aber keine große Hilfe. Mentoren, die von ihrem Mitarbeiter mehr als die Hälfte der Arbeit erwarten, die ein voller Pastor leistet, überfordern ihren Mentee.

Das bedeutet nicht, dass die Mentees unwillig oder untalentierte wären. Es ist einfach so, dass sie helfen, die Belastung zu tragen, aber auch eine Belastung sind. Sie verbrauchen viel Zeit des Mentors, besonders, wenn die Demonstration eines Lernbereichs vorbereitet wird, wenn er demonstriert wird und wenn darüber gesprochen wird, was stattgefunden hat.

7. Die dritte Lehraufgabe des Mentors: Beauftragen

Wenn einem Mentee eine bestimmte Aufgabe übertragen wird, müssen fünf wesentliche Motivationen beachtet werden. Abhängig von der Größe und Bedeutung der Aufgabe.

7.1. Der Wert oder die Bedeutung der Aufgabe

Wenn Mentees Aufgaben übertragen werden, ist es wichtig, dass sie der Aufgabe, die sie jetzt durchführen, einen notwendigen Wert beimessen können. Aufgaben sollten eine erkennbare Beziehung zum Dienst eines Pastors und zur Ausbildung des Mentee haben.

Daneben könnten einigen Aufgaben, wie der Besuch der Gemeindeausschusssitzung als Beobachter, vom Mentee keine besondere Bedeutung beigemessen werden, obwohl sie in seiner Entwicklung wichtig sind.

Eine offene und ehrliche Aussprache zwischen dem Mentor und seinem Mentee ist hier hilfreich.

7.2. Der Grad der persönlichen Fähigkeiten und Verantwortung

Jeder Mentee besitzt ein unterschiedliches Maß an natürlichen und erworbenen Fähigkeiten, verbunden mit einem individuellen Sinn für persönliche Verantwortung. Das Ziel ist nun, Aufgaben und Pflichten zu übertragen, die die Fähigkeiten des Mentee herausfordern und den Sinn für Verantwortung weiterentwickeln.

Beispielsweise einem Mentee, der frisch von der Schule kommt, die Aufgabe zu übertragen, eine volle Evangelisation durchzuführen, bei der wenig Aufsicht geübt wird, hat sicher bestimmte Vorteile, kann aber auch zu extremer Frustration und Enttäuschung führen. Auf der anderen Seite, die Fähigkeiten und früheren Erfahrungen des Mentee nicht zur Kenntnis zu nehmen und ihm Aufgaben in einer Evangelisation zu geben, die weit unter seinen Fähigkeiten liegen, würde auch negative Auswirkungen haben.

Wieder spielt offene Kommunikation eine wichtige Rolle, damit sein Einsatz gemäß seiner Fähigkeit erfolgt.

Es mag notwendig sein, dem Mentee zu sagen, dass immer Aufgaben zu verrichten sind, die kein Ansehen vermitteln, die aber trotzdem geleistet werden müssen. Das ist in sich selbst auch ein Teil der Ausbildung zum Predigtamt.

7.3. Der Grad der Entscheidungskompetenz

Wenn eine Aufgabe übertragen wird, ist es wichtig, dass der Mentor dem Mentee die Entscheidungskompetenz überträgt, die notwendig ist, sie durchzuführen. Es gibt kaum Dinge, die mehr frustrieren, als wenn einem eine Aufgabe übertragen wird ohne die notwendige Autorität oder nur mit einer vagen Andeutung von Autorität.

Die dritte Lehraufgabe des Mentors: Beauftragen

Wegen der begrenzten Erfahrung des Mentee, oder weil der Mentor bzw. ein Gemeindeglied die Aufgabe besser erledigen könnten, könnte der Mentor Hemmungen haben, seinem Mitarbeiter Verantwortung und besondere Autorität zu übertragen.

Im Licht dieser Motivationen ist es notwendig, dass der Mentor und sein Mentee sich am Anfang ihrer Zusammenarbeit hinsetzen und die Eckdaten der jeweiligen Entscheidungskompetenzen auf den wichtigsten Gebieten ihres Dienstes festlegen.

7.4. Die Klarheit, der Aufgabenstellung

Mentees werden viele Enttäuschungen erleben, wenn Mentoren nur vage, unklare Aufgaben verteilen. Es ist wichtig, dass Mentees eindeutig wissen, was von ihnen erwartet wird. Mentoren können nicht annehmen, dass Mentees verstehen, wie eine übertragene Aufgabe durchgeführt werden soll. Im Versuch, ihre Fähigkeit und Sachkenntnis zu beweisen, könnten sie vorgeben, zu wissen, was erwartet wird, obwohl es in Wahrheit nicht der Fall ist. Oder sie könnten meinen, dass sie es wissen und finden bei der Arbeit schnell heraus, dass mehr von ihnen erwartet wird, als sie gemeint haben.

Wenn eine gute Atmosphäre zwischen dem Mentoren und dem Mentee besteht, in der sich der Mentee sicher fühlt, werden Missverständnisse über eine Aufgabe viel weniger auftreten. In solch einer Atmosphäre können sie die Aufgaben hinterfragen. Sie können sagen, was sie wissen und nicht wissen. Sie können ohne Probleme zu ihrem Mentor kommen, um zu bekennen, dass ihnen nicht eindeutig klar ist, was erwartet wird, oder dass sie sogar unwissend sind. - Daraufhin können die Aufgaben präzisiert werden.

7.5. Das Maß der Freiheit

Der Lernerfolg in der Praktikantenzeit stellt sich besonders dann ein, wenn die jungen Pastoren tatsächlich die Aufgaben eines Pastors praktizieren. Wenn das richtig ist, muss den Mentees erlaubt werden, genügend Freiheit für die Durchführung der übertragenen Aufgaben zu haben. Vor allem müssen die Mentoren den Anfängern im Pastorenamt ein Gefühl für Kollegialität und Vertrauen entgegenbringen, das sie emotional frei macht, nicht nur die Aufgaben durchzuführen, sondern sie mit Freude und Kreativität als einen Teil ihres zukünftigen Dienstes anzusehen.

Das setzt voraus, dass sich die Mentees frei fühlen müssen, Fehler zu machen ohne Furcht vor unbegründeten emotionalen Repressalien. Sie müssen überzeugt sein, dass sie kein Risiko eingehen, wenn sie Dinge ausprobieren, sinnvolle Experimente durchführen und ein gewisses Maß an Versagen erfahren.

Um diese Atmosphäre zu erzeugen, müssen Mentoren ein hohes Maß an Vertrauen in ihre Mentees investieren. Das mag problematisch sein, besonders in einigen Situationen und bei einigen Mentees. Damit sich die Mentoren frei fühlen können,

Die dritte Lehraufgabe des Mentors: Beauftragen

ein solches Klima zu erzeugen, müssen sie folgendes beachten:

- a. Sie müssen bewusst ihre Supervision den Bedürfnissen ihrer Mentee anpassen.*
- b. Sie müssen bewusst mit genügend Präzision festlegen, wie viel Freiraum bei den übertragenen Aufgaben und der Erfahrung des Mentee und seinen natürlichen Fähigkeiten gewährt werden kann.*
- c. Sie müssen bewusst bereit sein, kalkulierte Risiken auf sich zu nehmen, sich zurückzuhalten und doch aufgeschlossen sein, wann und wie sie eingreifen müssen.*
- d. Sie müssen offen mit ihrem Mentee die Grenzen bei gewissen Aufgaben abstecken, bis diese so viel Erfahrung haben, dass sie als junge Pastoren ihre Aufgaben selbständig ausführen können.*

Der Mentor sollte sich überlegen, wie er mit dem jungen Pastor umgehen will, wenn Fehler gemacht werden oder eine Aufgabe nicht zur Zufriedenheit ausgeführt wird. Da der Dienst eines Pastors ein öffentlicher Dienst ist, ist es wesentlich, nach einem Fehler den jungen Pastor **privat** mit Respekt, Einfühlungsvermögen und Objektivität als Kollege und Mitpastor anzusprechen.

Um es zusammenzufassen: Wenn Aufgaben einem jungen Pastor übertragen werden, sollten sie sinnvoll sein, den persönlichen Fähigkeiten angemessen, gut abgesprochene Parameter haben und von der notwendigen Entscheidungskompetenz und Freiheit begleitet sein, sie richtig ausführen zu können.

8. Die vierte Lehraufgabe des Mentors: Bewerten

Es ist sehr wichtig, dass Mentees in den ersten Tagen und Jahren ihres Auftrags Kompetenz in ihrem Dienst erlangen, und es ist ebenso wichtig, dass ihre sich entwickelnde Kompetenz regelmäßig bewertet wird. Bewertung ist der Mittelpunkt des Prozesses der Supervision. Zu wissen, was wir gut machen und wo wir Verbesserung nötig haben, wo jemand sich selbst überlassen werden kann und wo er Hilfe zu seiner Entwicklung braucht, ist für das persönliche Wachstum sehr bedeutsam.

8.1. Der Bewertungsprozess

Mentee mögen den Prozess der Bewertung als Bedrohung oder Gelegenheit zum Wachstum ansehen. Wenn sie ihn als Bedrohung betrachten, und wenn er in einer negativen, kritischen Atmosphäre durchgeführt wird, meinen die Mentee, dass sie sich verteidigen müssen und möchten so schnell und oberflächlich wie möglich damit fertig werden. Wenn sie die Erfahrung jedoch als Wachstumschance ansehen, möchten sie möglichst genaue Informationen erhalten, um in ihrer Effektivität in ihrem Dienst zu wachsen.

Der Prozess der Bewertung könnte die wichtigste Aufgabe in der Lehrfunktion des Mentors sein. Er ist auch mit aller Wahrscheinlichkeit die wertvollste Hilfe für die Mentee in ihrem Wachstum und in ihrer Entwicklung.

Die Schlüsselworte im Bewertungsprozess sind: **sachgerechte Beobachtung, Interpretation und Anwendung**. In ihrer Rolle als Bewerter müssen die Mentoren Beobachter des Verhaltens, Ausleger und Anwender dessen sein, was sie sehen. Beachtet die folgenden Schritte:

8.2. Grundlage

Bei der Bewertung, wie sie in diesem Handbuch auf den 50 Arbeitsbögen vorgeschlagen wird, kann jeder der 50 Pastorenaufgaben im Kern bewertet werden. Wenn ein neues Kerngebiet durch den Mentor eingeführt wird, sollte er dem Mentee folgendes vermitteln und mit ihm diskutieren:

- a) *das Arbeitsblatt über die Pastorenaufgabe,*
- b) *die genauen Details der Aufgabe*
- c) *die Methode, die bei der Bewertung angewandt werden soll.*

8.3. Durchführung

Der Mentor dient als Trainer und nicht so sehr als Kritiker bei der Erfüllung der Aufgabe. Unter dem nicht zu vermeidenden Stress bei der Erfüllung neuer Aufgaben braucht der Mentee Mut, Führung und Hilfe auf jede nur erdenkliche Weise, um sich einzuüben und zu verbessern.

Trainieren kann mit Überwachung verwechselt werden. Das Wichtigste bei der trainierenden Aufsicht ist, bereit zu sein, dem Mentee jede nur mögliche Hilfe zu bieten, um die Ergebnisse zu erzielen, auf die man sich vorher verständigt hat.

Die vierte Lehraufgabe des Mentors: Bewerten

Das steht in direktem Gegensatz zu Befehlen, wie eine Aufgabe durchgeführt werden soll. Direkte Befehle erzeugen selten kompetente, sich selbst überwachende Fachleute.

8.4. Bewertung

Es ist geschätzt worden, dass 80% des Lernens beim Tun erfolgt. Korrektur und Vertiefung geschieht im Bewertungsvorgang.

Das Bewertungsgespräch muss im Dialog ablaufen. Es ist keine Unterrichtsstunde, sondern ein Gespräch. Es sollte damit beginnen, dass die Mentoren herausfinden, wie sich die Mentee bei der Durchführung ihrer Aufgaben gefühlt haben. Wenn sie glauben, dass sie Fehler gemacht haben, brauchen sie Ermutigung. Wenn sie glauben, dass sie erstklassig waren, brauchen sie eine ausgesprochen sorgfältige und sensible Bewertung.

Die Diskussion über die Bewertung sollte immer positive und negative Bemerkungen des Mentors enthalten. Keine Aufgabe ist jemals so verpfuscht worden, dass nichts richtig war; und keine Aufgabe ist jemals so perfekt durchgeführt worden, dass keine Verbesserung möglich wäre. Eine „Sandwich“-Bewertung ist manchmal ideal. Ein Sandwich hat ein Stück Brot auf der einen Seite und ein Stück Brot auf der anderen und etwas anderes dazwischen. Bewertung ist oft effektiver, wenn sie etwas Positives am Anfang hat und auch am Ende und das Negative dazwischen. Oder, um die Analogie zu verändern: schicke deinen Mentee nie mit platten Reifen weg!

Wie bald nach der Durchführung sollte man die Bewertung vornehmen?

Es gibt wichtige Gründe für und gegen eine sofortige Bewertung. Sofortige Beurteilung einer Durchführung macht einen stärkeren Eindruck - aber vielleicht einen zu starken. Wenn man ein paar Tage wartet, hat der Mentee die Möglichkeit, den Vorgang objektiver zu analysieren.

Es ist grausam und taktlos, einer Mutter, die gerade durch die Schmerzen der Geburt gegangen ist, zu sagen, dass das Kind große Ohren hat. Gib ihr ein wenig Zeit und sie wird es selbst herausfinden. Es ist auch grausam, Mentee, die gerade eine Predigt oder eine Bibelstunde gehalten haben, zu sagen, dass es nicht gut war. Gib ihnen ein paar Tage Zeit, dass sie Abstand gewinnen und binde sie in die nächste Arbeit ein, und sie sind in der Lage, die Beurteilung objektiver anzunehmen. Auf der anderen Seite, warte nicht länger als ein paar Tage, weil sonst die Einzelheiten des Vorgangs vergessen werden.

Ob nun die Bewertung gleich oder nach ein paar Tagen durchgeführt wird, hängt von der Sensibilität und dem Grad der emotionalen Beteiligung bei dem Ereignis ab, das bewertet werden soll. Manche von uns müssen mit dem Vorschlaghammer bearbeitet werden, um zu lernen. Hier ist vielleicht eine sofortige Bewertung notwendig. Andere sind so sensibel, dass sie mit ausgesprochener Vorsicht behandelt werden müssen. In einem solchen Fall wartet der Mentor besser ein paar Tage.

8.5. Wachstum

Zu erklären, was das letzte Mal nicht gut war, hat kaum einen Wert, wenn es nicht zu einem Plan führt, wie es das nächste Mal besser gehen soll.

Dem Mentee lediglich zu sagen, was geändert werden muss, hat nur einen geringen Einfluss. Die Würdigung einer Arbeit erfordert, dass der Mentor und der Mentee über die Durchführung **gemeinsam** nachdenken. Ergebnisse müssen bewertet, weitere Arbeitsübernahmen und neue Ziele geplant werden.

Die Entwicklung verständlicher Ziele ist der Schlüssel zu verbesserter Durchführung. Unrealistische Ziele sind demoralisierend. Ein Ziel sollte gerade so hoch gesteckt sein, dass es erreicht wird - wenn wir uns danach strecken!

9. Anwendung der vier Lehraufgaben auf die Arbeitsblätter

9.1. Gespräch

Der Mentor wählt eins der aktuellen Kerngebiete aus. Beim Arbeitsgespräch wird anhand des Arbeitsblattes der Themenbereich erörtert.

Dabei vermittelt der Mentor seine eigenen Erfahrungen und Einsichten. In dem Gespräch bewertet er auch die Kenntnisse, das Interesse und die Einstellung seines Mentee bezüglich dieser Aufgabe.

9.2. Vormachen

Wenn der Themenbereich in der praktischen Durchführung beobachtet werden kann, sollte festgelegt werden, wann der Mentee eine „Vorführung“ erleben kann. Für gewöhnlich ist der „Darsteller“ der Mentor, es kann aber auch irgendein anderer sein, der auf diesem Gebiet kompetent ist.

Der Mentee sollte nur wenig dabei mitwirken, gut beobachten, um hinterher sachdienlich diskutieren zu können. Später sollten der Mentor und der Mentee darüber sprechen, was abgelaufen ist.

9.3. Zuordnen

Zur richtigen Zeit sollte der Mentee die Aufgabe selbst ausführen. Der Mentor dient als Trainer, ermutigt und überträgt dem Mentee die Autorität, um die zugewiesene Aufgabe erledigen zu können.

9.4. Bewertung

Mentor und Mentee treffen sich, um Stärken und Schwächen der Durchführung zu besprechen und erörtern die Möglichkeit der Verbesserung.

Auf dem Arbeitsbogen des Mentee trägt der Mentor seine Bewertung ein, der Mentee seine Bemerkungen. Es ist zu hoffen, dass diese Notizen umfangreich genug sind, um dem Mentee in seinem späteren Dienst nützlich zu sein.

Abschließend wird das Arbeitsblatt mit Unterschrift und Datum versehen.

Vierteljährlich schickt der Mentee eine Kopie der unterschriebenen Arbeitsblätter mit dem Monatsbericht zur Vereinigung.

10. Aufteilung der Arbeitsblätter

Die 50 Arbeitsblätter sind in folgende sechs Gruppen aufgeteilt.

- I. Persönliches Wachstum
- II. Persönliche Beziehungen
- III. Evangelisation und Gemein- gewachstem
- IV. Predigt und Gottesdienst
- V. Seelsorge und Fürsorge
- VI. Organisation und Verwaltung

I. Persönliches Wachstum

1. Persönliche Andachten,
2. Identifikation mit der Adventgemeinde
3. Innere Sicherheit der Berufung
4. Führungsaufgabe des Pastors
5. Weiterbildung
6. Aufbau eines Gebets- und Fürbittengemeinschafts
7. Büroorganisation
8. Führungsqualitäten
9. Dienstethik
10. Persönliches Erscheinungsbild
11. Persönliche Finanzen
12. Persönliche Gesundheit
13. Teamarbeit mit Ehepartner
14. Zeiteinteilung

II. Persönliche Beziehungen

15. Beziehungen außerhalb der Gemeinde
16. Beziehungen innerhalb der Gemeinde
17. Konfliktlösung

III. Evangelisation und Gemeindegewachstum

18. Jugendarbeit
19. Pfadfinderarbeit
20. Kinderarbeit
21. Religionsunterricht
22. Heimatmission
23. Gemeindegewachstumsplanung
24. Gemeindegewachstumsprogramme
25. Persönliche Evangelisation
26. Zur Entscheidung führen
27. Öffentliche Evangelisation
28. Hauskreisarbeit
29. Mitarbeiter gewinnen und ausbilden

Aufteilung der Arbeitsblätter

IV. Predigt und Gottesdienst

- 30. Gottesdienstgestaltung
- 31. Bibelschule
- 32. Predigt
- 33. Taufe
- 34. Segensgebet für Kinder
- 35. Abendmahl
- 36. Beerdigung
- 37. Gebetsversammlung
- 38. Hochzeitsfeier

V. Seelsorge und Gemeindepflege

- 39. Betreuung neuer Gemeindeglieder
- 40. Korrigierende Seelsorge
- 41. Das Beratungsgespräch
- 42. Ehemalige und inaktive Glieder "wiederbeleben"
- 43. Informationsvermittlung
- 44. Haus- und Krankenbesuche

VI. Organisation und Verwaltung

- 45. Ausschuss Leitung
- 46. Das soziale Leben der Gemeinde
- 47. Kapellen bzw. Adventhaus
- 48. Der Regionalbezirk
- 49. Die Abteilungen der Vereinigung
- 50. Finanzen