



LEITER COACHEN



Video ansehen: [echt-leben.de/bls1](https://www.echt-leben.de/bls1)

ICEBREAKER: WELCHE ERFAHRUNG HAST DU BISHER MIT COACHING GEMACHT?

WAS VERSTEHEN WIR UNTER COACHING?

Coaching leiten wir vom englischen „to coach“ ab, was so viel bedeutet wie „betreuen“ oder „trainieren“. Wir bezeichnen damit eine Mischung aus Coaching, Mentoring und geistlicher Elternschaft. Es geht um einen Prozess der Entwicklung der Gottesbeziehung und des Charakters unseres Leiters, sowie seiner Selbst-, Führungs- und Fachkompetenz. Dabei sind uns vier Werte wichtig:

1. **jesuszentriert:** er ist der Maßstab für unsere Methoden, Werte, Reaktionen und Ziele
2. **beziehungsorientiert:** wir fiebern mit unserem Coachee und sind nah an ihm dran
3. **geistgeleitet:** wir lassen uns von Gott führen und leiten auch unser Gegenüber dazu an
4. **zielgerichtet:** wir helfen unserem Coachee konkrete Schritte der Entwicklung zu gehen.

Ziel ist es, dass unsere Leiter sich gesehen, ermutigt und für ihren Dienst ausgerüstet fühlen.

→ *Coaching bringt Erkenntnis ins Leben.*

WAS GEHÖRT NICHT ZUM COACHING?

Als Coach musst du deine Grenzen kennen und verantwortungsvoll handeln. Zum Beispiel bist du kein Seelsorger. Wenn tiefe emotionale Probleme auftreten, dürfen wir nicht selbst herumdoktern, sondern müssen unserem Coachee helfen, sich selbst Hilfe zu suchen. Du bist auch kein Mentor, der nur seine eigenen Erfahrungen weitergeben will. Du führst kein hierarchisches Mitarbeitergespräch und bist auch kein Lehrer, der in langen Monologen sein Expertenwissen serviert. Also: Kein Therapeut, keine Kontrollinstanz, kein Oberlehrer – eher ein Prozessgestalter. Du gestaltest einen sicheren Rahmen für ehrliche Reflexion und dein Fokus liegt auf Zukunft und Lösungen. Eine klare Abgrenzung deiner Rolle schützt sowohl deinen Coachee, als auch dich – und macht dich glaubwürdig.

→ *Perspektiven statt Diagnosen aufzeigen.*

WAS IST UNSERE ZIELRICHTUNG BEIM COACHING?

Wir wollen unseren Coachee ermutigen und befähigen. Seine Gaben sollen sichtbar werden, sein Charakter geformt und seine Leitungskompetenz gestärkt. Nicht als temporärer Effekt, sondern als langfristige Reife. Dazu ist es wichtig, dass wir nicht nur unsere eigene Agenda verfolgen, sondern bereit sind, uns auf den Anderen einzulassen. Wir haben also nicht unseren eigenen Vorteil im Blick, sondern unseren Leiter, dem wir mit Wertschätzung begegnen und mehr das Gold in ihm sehen als seine Schwächen. Dafür brauchen wir eine demütige Haltung und den ehrlichen Wunsch, unser Gegenüber großzumachen und für seine Aufgaben bestmöglich auszurüsten. Wenn uns das gelingt, können wir uns über kleine und große Fortschritte freuen und darüber, dass Gottes Reich wächst.

→ *Mehr das Gold sehen, als den Rost.*

WAS IST UNSERE HALTUNG BEIM COACHING?

Wir dürfen langfristig Einfluss auf die geistliche und fachliche Gesundheit eines Leiters nehmen. Und das wirkt sich wiederum auf die Leute aus, die diesem Leiter folgen. Triff deshalb drei wichtige Entscheidungen:

1. Entscheide dich für die **Person**. Lass dich ganz bewusst auf deinen Coachee ein. Investiere in die Beziehung, auch außerhalb des Coaching-Gesprächs.
2. Entscheide dich für den **Prozess**. Lass dich nicht frustrieren, wenn du nicht gleich große Veränderungen wahrnimmst. Es wird sich nicht alles von jetzt auf gleich ändern. Genieße geduldig den Prozess. Dann wirst du mehr Freude dabei haben.
3. Entscheide dich für das **Ziel**. Mit einem klaren Ziel vor Augen hast du mehr Ausdauer. Außerdem wirst du automatisch Veränderungen und Erfolge wahrnehmen, die dich motivieren.

→ *Die Person lieben, dem Prozess vertrauen, das Ziel anvisieren.*

WAS IST UNSERE AUFGABE ALS COACH?

Stelle hilfreiche Fragen und lass genügend Zeit zum Antworten. Mit den richtigen Fragen leitest du den Anderen zu eigenen Einsichten. Höre aktiv zu, spüre die Emotionen hinter den Worten und achte auf den Kontext. Versuche wirklich zu verstehen, was der Andere sagen will und was sein Anliegen ist. Du zeigst Interesse und Wertschätzung, wenn du lieber einmal mehr nachfragst. Spiegele deinem Gegenüber seine Aussagen und lenke seinen Blick auf seine Ressourcen. Fasse immer wieder zusammen, was du verstanden hast. Frag aber auch nach, ob du damit richtig liegst. Anschließend kannst du daraus ein hilfreiches Fazit ziehen. Der Andere soll sich ermutigt und in seiner Berufung gestärkt fühlen. Wenn dir das gelingt, darfst du ihn auch konkret herausfordern.

→ *Mehr Fragezeichen als Ausrufezeichen.*

WIE KÖNNEN WIR EIN COACHING AUFBAUEN?

60 Minuten sind eine gute Länge für ein Coaching. Lass dich aber auch nicht stressen, wenn es mal nur 30 Minuten dauert. Länger machen ist auch nicht schlimm, solange beide einverstanden sind. Mehr als 90 Minuten sollte euer Treffen aber besser nicht dauern, weil sonst die Konzentration nachlässt. Die eine Hälfte der Zeit könnt ihr über aktuelle Herausforderungen sprechen und in der andere Hälfte systematisch an den Zielen des Coachees arbeiten. Dabei ist der Heilige Geist euer Kompass. Fragt euch immer wieder, was er gerade sagt – und wie ihr sein Reden praktisch umsetzen könnt. Und wenn du deinen Coachee darum bittest, dir nach jedem Treffen eine kurze Zusammenfassung des Gesprächs und seiner Aufgaben zuzuschicken, erhöht das zusätzlich den Lerneffekt.

→ *Die Zeit achten, das Herz hören, dem Geist folgen.*

WAS KANN UNSER COACHING BEINHALTEN?

Ein durchdachter Gesprächsaufbau kann dir Sicherheit und Orientierung geben. Beginne mit einem Jesus-first-Gedanken und einem erwartungsvollen Gebet. Dadurch schärfst du den Fokus und weckst Glauben. Dann kannst du drei Gliederungspunkte im Hinterkopf behalten:

1. **EINBLICK:** Zeige ehrliches Interesse an der persönlichen Situation deines Coachees.
2. **RÜCKBLICK:** Hilf ihm, seine Erfahrungen, seine Erfolge und Hürden zu reflektieren.
3. **AUSBLICK:** Überlegt, in welchen Bereichen er sich entwickeln möchte oder könnte.

In der Vorbereitung kannst du dir für jeden dieser drei Punkte 2-3 gute Fragen überlegen. Damit behältst du den roten Faden. Zum Schluss lässt du deinen Coachee formulieren, was er konkret umsetzen möchte. Und das Gespräch beendest du mit einem ermutigenden Segensgebet.

→ *Einblick, Rückblick, Ausblick.*



**ACHTE DARAUF
POSITIV UND
WERTSCHÄTZEND
ZU SEIN
UND FEIERE
DIE ERFOLGE
DEINES COACHEES.**

WAS MACHT EINE GUTE COACHING-BEZIEHUNG AUS?

Vertrauen und Offenheit sind das Fundament einer gelungenen Coaching-Beziehung. Dein Gegenüber soll sich sicher fühlen und wissen, dass er sich verletzlich zeigen und ehrlich erzählen darf. Begegne ihm auf Augenhöhe und ohne Bewertung. Interessiere dich und sei empathisch. Gott selbst ist „zutiefst barmherzig und voller Mitgefühl“ (Jakobus 5,11). Achte darauf positiv und wertschätzend zu sein und feiere die Erfolge deines Coachees. Auch wichtig: Sei verbindlich und halte Absprachen ein, damit Vertrauen wachsen kann. Als Feedbackgeber sagst du ehrlich, was du wahrnimmst. Bleibe aber auch selbst lernbereit und reflektiere eure Zusammenarbeit. Und sei in deinem Reden und Handeln ein Vorbild. Das ist inspirierend, vertrauensfördernd und ein gutes Beispiel für deinen Leiter.

→ *Auf Augenhöhe schaut man über den Tellerrand.*

WIE KÖNNEN WIR DAS COACHING NACHBEREITEN?

Dokumentation stärkt die Erinnerung und fördert die Umsetzung. Mach dir deshalb Notizen zu dem Gespräch, schreib dir die Todos auf und plane Gebetszeiten. Was willst du beim nächsten Treffen aufgreifen, was anders machen? Gibt es Schulungsmaterial, was deinen Coachee in eine konkrete Entwicklungen führt? Reflektiere auch das vergangene Gespräch:

- War ich gut vorbereitet – fachlich und geistlich?
- Habe ich empathisch und wertschätzend zugehört?
- Waren meine Fragen hilfreich?
- Welche Entwicklung konnte ich beobachten?
- Hatte Gebet die richtige Priorität?
- Welche Todos sind zu erledigen?
- Welches Thema könnte nächstes Mal dran sein?

Nach dem Coaching ist vor dem Coaching. Was du jetzt lernst, davon werdet ihr künftig profitieren.

→ *Nachbereitung ist die beste Vorbereitung.*



WARUM IST COACHING SO WICHTIG?

Durch deine Begleitung schaffst du einen Raum, in dem dein Coachee ehrlich hinschauen, mutig ausprobieren und in seiner Berufung wachsen kann. Du stärkst seine Gaben, hilfst ihm seine Grenzen zu klären, feierst seine Entwicklung und sorgst dafür, dass Erkenntnisse nicht versanden, sondern umgesetzt werden. Dein Coachee lernt Leistungsdruck oder Bestätigungssucht zu entlarven, was die Burnout-Gefahr reduziert und eine gesunde Teamkultur fördert. Er fühlt sich gesehen, kann sein Potenzial entfalten und lernt verantwortungsbewusst zu handeln. Das stärkt nicht nur sein Selbstbewusstsein, sondern wirkt sich auf die ganze Kirche aus. Coaching tut gut, bewirkt positive Veränderungen und hat Auswirkungen. Dein Einsatz wird weit über eure Treffen hinaus Früchte tragen und auch dich als Coach erfüllen.

→ *Stress reduzieren, Frucht maximieren.*

**COACHING TUT GUT
UND BEWIRKT
NACHHALTIG POSITIVE
VERÄNDERUNGEN.**



Auf Augenhöhe schaut man über den Tellerrand.



Nachbereitung ist die beste Vorbereitung.



Stress reduzieren, Frucht maximieren.



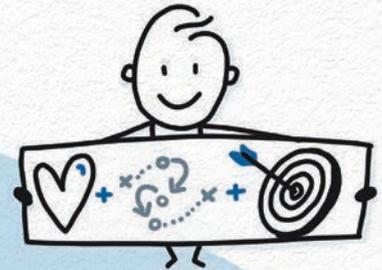
Einblick, Rückblick, Ausblick



Die Zeit achten, das Herz hören, dem Geist folgen.



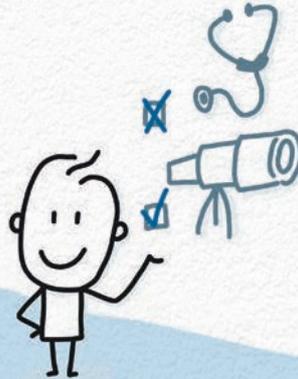
Mehr Fragezeichen als Ausrufezeichen



Die Person lieben, dem Prozess vertrauen, das Ziel anvisieren.



Coaching bringt Erkenntnis ins Leben.



Keine Diagnosen, sondern Perspektiven aufzeigen.



Mehr das Gold sehen als den Rost.

Leiter coachen

REF LEX ION

1. WAS HAT DICH BESONDERS ANGESPROCHEN?

2. WELCHEN DER VIER COACHING-WERTE FINDEST DU BESONDERS WICHTIG UND WARUM?

3. LIES APOSTELGESCHICHTE 9,15-18. WELCHE PARALLELEN ZUM COACHING KANNST DU HIER ERKENNEN?

4. WO SIEHST DU PERSÖNLICH DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG, WO DIE GRÖSSTE CHANCE BEIM COACHING?

5. WELCHE EINE SACHE WILLST DU IN DEINEN NÄCHSTEN COACHINGS ETABLIEREN?
