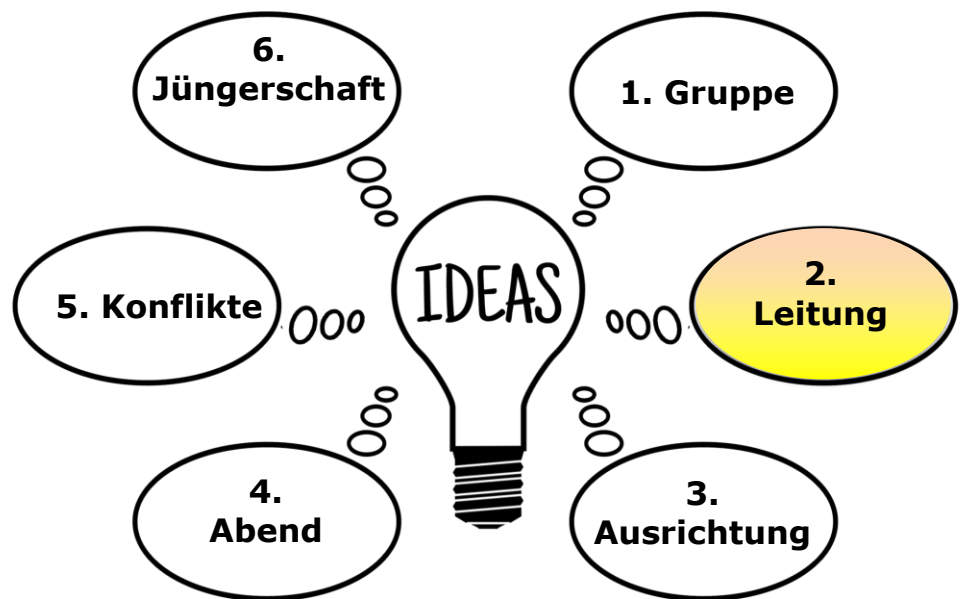


Inspiration & Ermutigung

Überarbeitete Version 3.0 / Febr. 2019



Inhalt

2.	Leitung grundsätzlich.....	2
a)	Die leitende Aufgabe	2
b)	Die dienende Aufgabe.....	2
c)	Der Kleingruppenleiter als Hirte	3
d)	Die Vorbildfunktion des Leiterseins	5
e)	Geistlich fit bleiben.....	5
f)	Als Kleingruppenleiter Andere unterstützen	6
3.	Praxis: Wie leite ich eine Diskussion	7
a)	Grundlagen effektiver Gesprächsführung.....	7
b)	Kommunikation	8
c)	Aktiv zuhören	9
d)	Das 4-Ohren-Prinzip (Schulz von Thun)	9
e)	Gesprächsebenen wechseln (Sach- / Beziehungsebene)	9
f)	Fragetechnik	10

2. **Leitung grundsätzlich**

a) **Die leitende Aufgabe**

Als Kleingruppenleiter bist du Leiter einer Gruppe von Menschen. Was bedeutet das?

1. Ein Leiter beeinflusst aktiv das Leben von Menschen, damit sie in ihrer persönlichen Beziehung zu Gott wachsen können und Gottes Reich leidenschaftlich in der Welt verbreiten.
2. Als Leiter vertrittst du die **Vision**, den **Weg** (Aufträge) und die **Werte** unserer Gemeinde innerhalb der Kleingruppe. Dabei bist du der „verlängerte Arm“ der Gemeindeleitung und ihr gegenüber verantwortlich.
3. Zu den Aufgaben des Kleingruppenleiters gehören die Organisation und Durchführung des Kleingruppenabends. Dies bedeutet jedoch nicht, dass er den ganzen Abend selbst gestalten muss. Er hat jedoch die Verantwortung für den Abend. Als Leiter kann er gut einzelne Teile des Abends an andere abgeben, zum Beispiel den Lobpreis oder das Gebet. Trotzdem bleibt er der Leiter des Abends.
4. Als Leiter ist es wichtig, dass du die Verantwortung für deine Kleingruppe übernimmst. Du prägst sie wesentlich und gibst Richtung und Ziel. Natürlich ist es nicht so, dass du für alles und jedes in der Kleingruppe Verantwortung übernehmen kannst, doch es liegt in deiner Hand, in welche Richtung sich die Kleingruppe entwickelt. Es ist deshalb wichtig, dass du von der Vision der Kleingruppe (lebensverändernde und gesellschaftlich relevante Kleingruppe) selbst begeistert bist und sie immer wieder kommunizierst.

Eine Vision hat enorme Kraft, wenn sie klar und erstrebenswert ist sowie gelebt wird. Sie schafft einen Hunger nach mehr als dem, was wir zurzeit erleben.

Eine Vision hat die Fähigkeit:

- Bedeutung zu geben
- Hunger zu wecken
- Den Fokus zu ändern
- Hoffnung nähren

Es ist für deine Teilnehmer eine Sache, die Vision zu kennen. Doch sie bedeutender, wenn sie im Herzen lebt. Dazu ist es notwendig, sie immer wieder zu wiederholen.

Hier einige Tipps dazu:

- Verkörpere die Vision
- Sprich in klaren, verständlichen Worten und mit Überzeugung
- Benutze jede Möglichkeit, die Vision klar zu machen und wieder und wieder weiter zu geben.
- Benutze die Bibel, um zu zeigen, dass es nicht einfach deine Idee ist, sondern auch mit der Bibel übereinstimmt.
- Träume mit ihnen über die Möglichkeiten für das Wachstum von Reich Gottes
- Erkläre den Teilnehmern, was die Vision ganz praktisch ist in der Kleingruppe heisst.
- Benutze gute Geschichten / Beispiele
- Feiere, wenn ihr als Kleingruppe etwas erreicht habt.

b) **Die dienende Aufgabe**

Die Bibel nimmt das ursprünglich verächtliche Wort für Sklave oder Diener und verändert es in seiner Bedeutung: Du sollst ein Diener Gottes zu sein, das ist eine ehrenhafte Position. Mose, David und viele andere Personen in der Bibel bezeichnen sich selbst so oder wurden als 'Diener Gottes' bezeichnet. Indem Jesus selbst seinen Jüngern die Füße wusch, lebte er ihnen exemplarisch vor, was er unter einem Diener versteht:

Johannes 13,4-5 NGÜ:

«Er stand vom Tisch auf, zog sein Obergewand aus und band sich ein leinenes Tuch um. Dann goss er Wasser in eine Waschschüssel und begann, den Jüngern die Füße zu waschen und mit dem Tuch abzutrocknen, das er sich umgebunden hatte.»

Ein Diener im Sinne des Neuen Testaments ist jemand, der Gott Treue schwört, eine persönliche Beziehung mit ihm pflegt und auch geringe Arbeiten zugunsten seiner Mitmenschen ausführt. Als Kleingruppenleiter bist du ein Diener für deine Gruppe. Es geht nicht darum, was du als Kleingruppenleiter von deiner Position profitieren kannst, sondern es geht darum, wie du den einzelnen Mitgliedern und der ganzen Gruppe dienen kannst.

c) Der Kleingruppenleiter als Hirte

Der Kleingruppenleiter hat eine pastorale Aufgabe für die Teilnehmer seiner Kleingruppe. Er ist ihr Pastor = ihr Hirte. Die biblische Beschreibung eines Hirten ist aktiv und verbindlich. Gott beschreibt sich in einigen Passagen der Bibel als Hirte seines Volkes und ebenso Jesus. Daraus können wir lernen, was ein Hirte wirklich ist.

«Denn so spricht Gott, der HERR: »Von nun an will ich mich selbst um meine Schafe kümmern und für sie sorgen. Wie ein Hirte seine Herde zusammenbringt, die sich in alle Richtungen zerstreut hat, so werde auch ich meine Schafe wieder sammeln. Ich rette sie aus all den Orten, wohin sie an jenem dunklen, schrecklichen Tag vertrieben wurden. Aus fremden Völkern und Ländern führe ich sie heraus und bringe sie wieder in ihr Land. Dort lasse ich sie weiden, in den Bergen, an den Flüssen und in den Tälern. Ja, ich gebe ihnen gute und saftige Weideplätze auf Israels hohen Bergen, wo sie sich lagern und satt fressen können. Ich selbst werde ihr Hirte sein und dafür sorgen, dass sie in Ruhe und Sicherheit leben können. Das verspreche ich, Gott, der HERR. Ich suche die verloren gegangenen Schafe und bringe alle zurück, die sich von der Herde entfernt haben. Wenn sich eines der Tiere ein Bein gebrochen hat, will ich es verbinden, und den kranken helfe ich wieder auf. Die fetten und starken Tiere aber lasse ich nicht aus den Augen! Denn ich bin ein Hirte, der gut und gerecht mit seinen Schafen umgeht.»

Hesekiel 34,11-16 HfA

Die Tätigkeit eines Hirten wird in der Bibel folgendermassen beschrieben:

In Psalm 23:

- führt zur Ruhe und Erfrischung
- tröstet im Angesicht von Schwierigkeiten
- versorgt mit allem Lebensnotwendigen
- spricht Gottes Gegenwart zu

In Hesekiel 34,11-16:

- leitet die Schafe zu einem Platz der Ruhe
- sorgt sich um Nahrung
- sucht das Verlorene
- bringt die Verirrten zurück
- verbindet die Schwachen
- sammelt die Schafe

In Johannes 10,7-18:

- gibt Schutz
- ist bereit, für seine Schafe Opfer zu bringen
- ist dem Wohlergehen der Schafe verpflichtet
- kennt seine Schafe

In 1. Petrus 5,1-4: *(ist auf Älteste bezogen, gilt aber auch für KG-Leiter)*

- versorget, hütet
- handelt freiwillig, gern, mit Lust und Liebe
- weiss, dass die Schafe von Gott anvertraut sind = ihnen Wert geben
- ist bereit, Rechenschaft abzugeben
- herrscht nicht, sondern dient

Diese Liste ist nicht erschöpfend und soll auch nicht überfordern, sondern soll das wahre Herz eines Hirten zeigen. Als Kleingruppenleiter strecken wir nach diesem Ideal aus.

Beziehen wir die Aussagen der drei obigen Bibelstellen auf uns als Kleingruppenleiter, dann bedeutet das, dass wir unsere Teilnehmer gut kennen müssen, um ihren Bedürfnissen begegnen zu können.

Der „Hirte“ kennt seine Kleingruppenmitglieder und kümmert sich um ihr geistliches und soziales Wohl.

Versuche, die Teilnehmer in allen Bereichen ihres Lebens zu kennen:

- Persönliche, familiäre und berufliche Situation: Probleme/Überlastungen, Ehe, soziale Kontakte, Suchtverhalten etc.
- Gemeinde / Kleingruppe: Fühlen sie sich wohl? Verstehen sie die Vision und fühlen sich als Teil davon? Was würden sie gerne ändern? etc.
- Dienst: Fühlen sie sich wohl im Dienst? Kennen sie ihre persönliche Berufung?
- Nachfolge: Wo stehen sie in ihrem geistlichen Wachstum?

Wenn der Kleingruppenleiter seine Teilnehmer kennt, kann er helfen, dass ihre Bedürfnisse gedeckt werden können. Er kann ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen und gezielt für sie beten. Das Gebet für deine Teilnehmer ist eine wichtige Aufgabe des Kleingruppenleiters. Bete regelmässig für deine Teilnehmer – Vielleicht machst du ein Gebetsbuch für sie.

Es geht dabei nicht um eine „Kontrolle“, sondern darum, einander besser kennen zu lernen. Diese Gespräche dienen dem Wohl der einzelnen Teilnehmer und bilden die Basis für Unterstützung und Förderung im geistlichen Wachstum und sozialen Bereich!

Tipp 1: höre gut zu

- Höre mehr zu, als du redest.
- Stelle klärende Fragen.
- Konzentriere dich auf sie als Person.
- Widerstehe der Versuchung, schnell zu Lösungen zu gelangen.
- Lies zwischen den Zeilen.
- Frage um Erlaubnis, tiefer zu gehen.
- Wenn du dich ablenken lässt, steh dazu.

Tipp 2: sei ein Ermutiger

Die Teilnehmer brauchen regelmässig Ermutigung. Immer wieder in der Bibel sehen wir, dass gute Leiter ihre Leute ermutigten:

- Mose → Josua (5. Mo 1,38; 3,28)
- König Hiskia → Leviten (2. Chr. 30,22)
- Josia → Leviten (2 Chr. 35,2)
- Paulus → junge Christen (Apg 14,22)
- Paulus → Gemeinde von Philippi (Apg 16,40)
- Paulus → Gemeinde von Ephesus (Apg 20,1-2)
- Paulus → römische Schiffsbesatzung auf Malta (Apg 27,36)
- Joseph Barnabas = „Sohn der Ermutigung“ (Apg 4,36; 11,23)

Tipp 3: sei fürsorglich

Ein sanftes mitfühlendes Herz ist ein Schlüssel, um bewusst ein Hirte zu sein (Hes 34). Wenn der Teilnehmer persönlich oder familiär in einer Krise steckt, braucht er dich als seinen Pastor, als seinen fürsorglichen Hirten. Vergiss dabei nicht:

- Verletzte Menschen schätzen deine Gegenwart mehr als deine Worte.
- Bete für und mit ihnen.
- Suche nach einem Weg, ihnen zu dienen.
- Vergiss nicht, dass geteilter Schmerz oft ein Tor für Wachstum ist. Dies gilt nicht nur für den Einzelnen, sondern auch für die ganze Gruppe.
- Merke, wenn es an der Zeit ist, weitere Hilfe beizuziehen

d) Die Vorbildfunktion des Leiterseins

«Sei den Gläubigen ein Vorbild in allem, was du sagst und tust, ein Vorbild an Liebe, Glauben und Reinheit.» 1. Timotheus 4,12b NGÜ

Der beste Weg wie du als Kleingruppenleiter deine Teilnehmer motivieren kannst, ein Gott ehrendes, Christus zentriertes Leben zu führen ist, ihnen genau dieses Leben vorzuleben. Unterschätze nie Deinen Einfluss auf deine Teilnehmer. Als Kleingruppenleiter sind wir immer auch Vorbild für unsere Teilnehmer. Ob wir dies nun mögen oder nicht. Durch das, was wir sagen und tun, sind wir ein Vorbild für sie – entweder ein gutes oder ein schlechtes. In dieser Vorbildfunktion müssen wir auf zwei Lügen aufpassen:

Lüge I: *«Als Vorbild muss ich stark sein, also gebe ich vor, keine Probleme zu haben»*

Dieses Verhalten führt dazu, dass der Leiter nicht mehr authentisch ist und damit unglaubwürdig wird. Ein glaubwürdiger Leiter lässt sich in sein Leben schauen und fördert damit Glauben. Er öffnet sich auch mit seinen Problemen und Schwierigkeiten gegenüber seiner Gruppe.

Lüge II: *«Als Vorbild muss ich perfekt sein, also muss ich mir wahnsinnig Mühe geben»*

Dieses Verhalten setzt den Leiter unter enormen Druck. Die Wahrheit ist jedoch, dass wir als Vorbilder nicht perfekt sein müssen. Wir müssen keine geistlichen Riesen sein. Die Teilnehmer halten Ausschau nach einem Leiter, der authentisch ist und der versucht, in seinem Leben mit Jesus, Schritte vorwärts zu tun.

e) Geistlich fit bleiben

«Gib Acht auf dich selbst und auf das, was du lehrst! Halte dich treu an alle diese Anweisungen. Wenn du das tust, wirst du sowohl dich selbst retten als auch die, die auf dich hören.»

1. Timotheus 4,16 NGÜ

Nimm dir Zeit, ein geistliches Leben zu entwickeln, das gesund und wachsend ist. Dein geistliches Leben ist das Fundament, auf das du deinen Dienst baust. Achte sorgfältig auf deine persönliche Beziehung zu Jesus. Als Kleingruppenleiter gibst du immer wieder sehr viel von dir an die Teilnehmer weiter, doch du kannst nur geben, was du auch selbst hast. Es ist deshalb wichtig, dass du dir regelmässig Zeit für Gott nimmst, in der du bei ihm auftanken kannst. Geistliche Disziplinen helfen dir, geistlich fit zu bleiben:

- Bibelstudium:** Ps 19,7-9. → Bibellesen erfrischt die Seele, macht weise und gibt Freude
- Gebet:** Mk 1,35 → Gebet ist eine Quelle der Kraft, des Trostes und der Führung
- Anbetung:** Lk 4,16, Ps 29,2 → Anbetung gibt uns die Möglichkeit, Gott zu ehren
- Einsamkeit:** Ps 26,2-3 → Einsamkeit schafft Platz für uns, auf Gott zu hören

f) Als Kleingruppenleiter Andere unterstützen

Als Kleingruppenleiter habe ich verschiedene Möglichkeiten, das Wachstum der Teilnehmer zu beeinflussen. Deshalb...

1. ...liebe deine Teilnehmer

Sie sind dir in Obhut gegeben worden, damit du ihnen dienst. Du bist zwar nicht für ihr geistliches Wachstum verantwortlich. Doch du kannst ihnen helfen zu wachsen, indem du eine Umgebung schaffst, in der sie möglichst gut wachsen können. Schlüssel dazu ist die Liebe zu ihnen, der Wunsch sie wachsen zu sehen und ihnen zu dienen.

2. ...sei Vorbild

Als Leiter bist du automatisch ein Vorbild für die Teilnehmer. Ob ein gutes oder schlechtes liegt in deiner Hand. Es geht nicht darum, dass du perfekt bist, sondern um dein Herz. Ist es dir ein Herzensanliegen, persönlich in der Beziehung zu Gott weiter zu kommen? Wenn ja, dann bist du ein gutes Vorbild.

Bemühe dich selbst, eine gute und immer tiefere Beziehung zu Gott aufzubauen und lebe diese aus. Lebe deinen Glauben offen, lass andere daran teilhaben. So kannst du deinen Teilnehmern ein positives Vorbild geben, das sie motiviert, selbst Schritte vorwärts zu tun.

3. ...sei transparent

Lebe ein transparentes und authentisches Leben. Versuche nicht, irgendetwas vorzuspielen, was du nicht bist. Teile mit deinen Teilnehmern deine Nöte und Schwierigkeiten. Damit wirst du für sie glaubwürdiger und kannst besser in ihr Leben reden.

4. ...frage persönlich nach

Frage in den Austauschzeiten oder bei persönlichen Gesprächen immer wieder nach, wie die einzelnen Teilnehmer mit Gott unterwegs sind. Dabei ist es wichtig, dass du sie nicht kontrollierst, sondern wirklich an ihrem Leben interessiert bist und ihnen in Liebe dienen willst.

5. ...bete für die Teilnehmer

Bete regelmässig für deine Teilnehmer und ihre Anliegen. Gebet bewegt den Arm Gottes, und Veränderung wird geschehen.

6. ...stehe ihnen mit Rat und Tat zur Seite

Hilf deinen Teilnehmern mit Rat und Tat. Wenn sie in Schwierigkeiten stecken, dann frage nach. Stecke mit ihnen zusammen geistliche Ziele. Frage nach, wie sie damit unterwegs sind. Nimm an ihrem Leben teil. Biete ihnen deine Hilfe an.

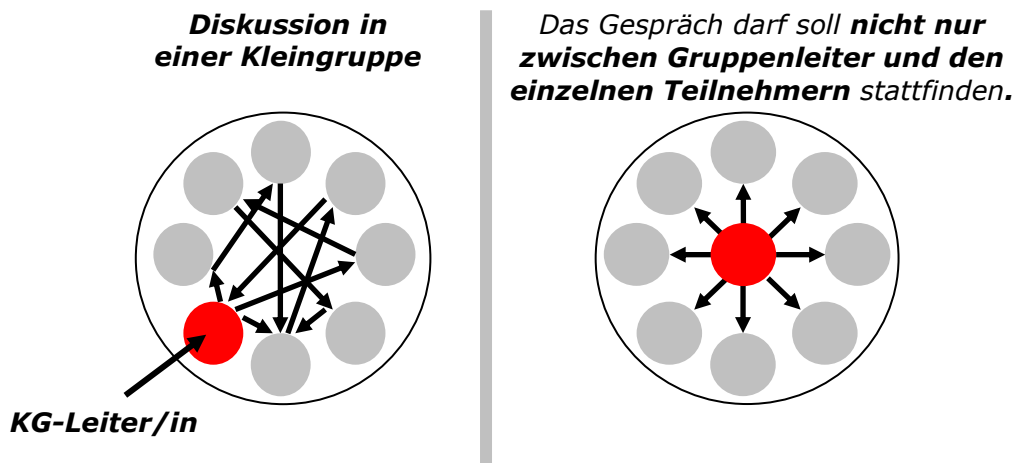
3. Praxis: Wie leite ich eine Diskussion

Die Art und Weise, wie der Kleingruppenleiter die Diskussion führt, trägt massgeblich zum Gelingen des Abends sowie zur persönlichen Entfaltung und Entwicklung der einzelnen Kleingruppenmitglieder bei.

Halte die Ziele für deine Kleingruppe immer vor Augen. Du möchtest die Teilnehmer fördern und wertschätzen und ihnen Raum geben, ihre ehrlichen, aufrichtigen Gedanken mitteilen zu können.

Die Kleingruppenmitglieder sollen zur Gruppe sprechen und nicht ausschliesslich zum Leiter. Es soll eine Diskussion stattfinden.

Das bedeutet auch, dass es NICHT deine Aufgabe ist, Gedanken und Meinungen der Teilnehmer zu kommentieren oder gar zu korrigieren. Lasse den Teilnehmern Raum, um ihre eigene Meinung entwickeln zu können.



a) Grundlagen effektiver Gesprächsführung

Was bedeutet Gesprächsführung in der Kleingruppe?

Effektive Gesprächsführung in der Kleingruppe heisst, das Gespräch bewusst so zu steuern, dass möglichst die für die Gesprächsrunde gesetzten Ziele erreicht werden und möglichst alle Teilnehmer an der Diskussion aktiv beteiligt sind. Sei bereit, dein Ziel 'zu opfern' zugunsten des Zieles, das Gott. Und das bedeutet, dass du als Leiter etwas von dir preisgibst, mit gutem Beispiel voran gehst, offen und ehrlich bist.

Das 1 x 1 effektiver Gesprächsführung

Persönliche Ziele für das Gespräch erbeten und festlegen

- Was will ich erreichen (Gesprächsziel)?
- Was muss ich dabei berücksichtigen (persönliche Situationen von Teilnehmern oder der ganzen Gruppe)? → wer ist eher ruhig und muss direkt angesprochen werden, wer muss eher gebremst werden
- Was gilt es zu vermeiden (nicht erwünschte Themen/ Ausgrenzung von einzelnen Teilnehmern, etc.)?
- Mit welchen Fragen möchte ich das Gespräch führen (Einstieg/ Leitplanken)?
- Mit Hilfe dieser Fragen sollte das Gespräch vorbereitet und dann je nach Gesprächssituation und -verlauf auch geführt werden.
- Zeitlichen Rahmen des Gesprächs abstecken
- Die Gesprächsteilnehmer dort abholen, wo sie stehen
Um jemanden dort abholen zu können, wo er steht, muss ich wissen, wo er ist und in welcher Verfassung er sich befindet usw. Dies kann beispielsweise über eine „Befindlichkeitsrunde“ zu Beginn des Abends „herausgehört“ werden.

Das Abholen der Leute ist bestimmt einer der schwierigsten Punkte der Gesprächsführung. Es verlangt die Fähigkeit, zuhören zu können, Feedbacksignale zu erkennen (Körpersprache) und sich in einen anderen einfühlen zu können (Empathie).

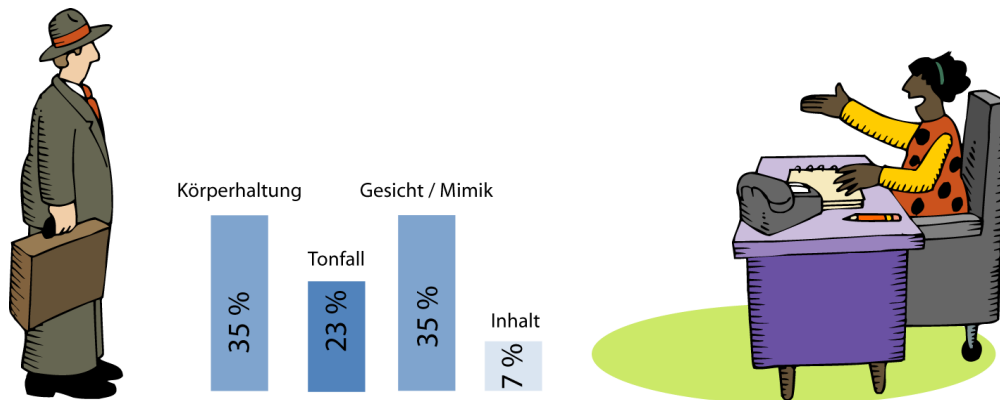
- Aktiv zuhören und sich in die Lage des anderen versetzen
- Fragen gezielt einsetzen (siehe Fragetechnik)
- Die Kunst des Schweigens beherrschen

b) Kommunikation

Verhalten hat kein Gegenteil (man sich nicht, nicht verhalten). Deshalb gilt:

"Man kann nicht nicht kommunizieren." (Paul Watzlawick)

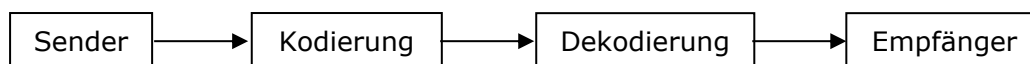
Als Ergebnis dieser Überlegungen kann festgestellt werden, dass nonverbale Kommunikation unabhängig von verbaler Kommunikation existiert. "Die Körpersprache ist nicht nur eine wünschenswerte, zur Not aber entbehrliche Zutat zur Verbalsprache, sondern ihre umfassende leibliche Grundlage" (Meyer, 1991).



„WIE wir etwas sagen ist viel wichtiger, als WAS wir sagen!“

„Der Ton macht die Musik“

In einem Gesprächsvorgang wird also nicht nur der Sachinhalt der Aussage kommuniziert. Wir kommunizieren auch mit unserer Körperhaltung, Tonfall und der ganzen Mimik. Weiter enthält ein Gespräch nicht nur eine Botschaft, sondern verschiedene Botschaften. Dies muss der Hörer heraus „hören“ oder anders gesagt, er muss das was gesagt wird dekodieren.



1. Sachinhalt

Sachinformation der Nachricht
Bsp. „Die Ampel ist grün.“

2. Selbstoffenbarung (oder: Was ich von mir preisgebe)

Information über die Person des Senders
Bsp.: „Ich spreche deutsch, bin verheiratet und fahre Auto.“

3. Beziehung (oder: Was ich von dir halte, wie wir zu einander stehen)

Mit der Sendung einer Nachricht wird ein bestimmte Art von Beziehung gedrückt. Dies ist erkennbar an der Formulierung, am Tonfall, oder an nichtsprachlichen Begleitsignalen.
Bsp.: Eine Frau fühlt sich beim Autofahren bevormundet und sagt abrupt:
„Fährst du oder fahre ich?“

4. Appell (oder: Wozu ich dich veranlassen möchte)

Ein Appell kann offen oder versteckt sein (Auftrag oder Manipulation). Mit dem gleichen Appell können sich verschiedene Beziehungsbotschaften verbinden.
Bsp.: „Fahr schneller, dann schaffen wir es noch bei grün.“

c) **Aktiv zuhören**

Gespräche wirklich führen, heisst, aktiv zuhören: Fragen gezielt einsetzen, Kritik liebevoll würdig ansprechen, Feedback neutral einholen und die Kunst des Schweigens beherrschen. All diese Dinge sind lernbar.

Wenn es gilt, etwas vom andern zu verstehen, das Problem des andern zu erfassen oder sich in die Situation des andern hineinversetzen zu können, müssen wir Zuhören.

Bei aktivem Zuhören soll das Problem des Gesprächspartners sachlich und gefühlsmässig richtig, vollständig erfasst und durch Rückfragen überprüft werden. Aktives Zuhören geht also über das reine Zuhören hinaus, indem man „zwischen den Zeilen“ hört. Aussagen werden gespiegelt und für das Gegenüber Verständnis aufgebracht.

Da eine Aussage verschiedene Botschaften transportiert, muss mit verschiedenen Ohren gehört werden, um den ganzen Inhalt einer Botschaft zu erfassen.

d) **Das 4-Ohren-Prinzip (Schulz von Thun)**

Selbstoffenbarungs-Ohr

Hört das Gegenüber als Mensch

- Was ist dem Du wichtig?
- Was es über sich?

Sach-Ohr

Hört die Tatsachen und Fakten

- Was ist geschehen?
- Wie ist die Lage jetzt?



Beziehungs-Ohr

Hört die Beziehung zwischen Menschen

- Wie denkt er von mir?
- Wie empfindet er mich?

Appell-Ohr

Hört den Auftrag an mich

- Was soll ich tun, denken?
- Welcher Auftrag entsteht für mich

**„GESAGT ist noch nicht GEHÖRT
GEHÖRT ist noch nicht VERSTANDEN
VERSTANDEN ist noch nicht EINVERSTANDEN“**

e) **Gesprächsebenen wechseln (Sach- / Beziehungsebene)**

Wird eine Sache nur vorgeschoben, weil ein Beziehungskonflikt vorliegt, muss von der Sach- auf die Beziehungsebene gewechselt werden, um wirklich weiter zu kommen.

Beispiele: Ein Kleingruppenmitglied erklärt, dass es spüre, dass seine Zeit in dieser Kleingruppe abgelaufen sei und es in eine andere Kleingruppe übertreten müsse. In Wirklichkeit gibt es jedoch persönliche Schwierigkeiten zwischen diesem Kleingruppenmitglied und einem anderen. → So ist zuerst nicht der Sachkonflikt, sondern der Beziehungskonflikt zu lösen.

Solche Sachverhalte gilt es zu erkennen, erfordert genaues Hinhören und ein Gespür zu merken, wie es in der Kleingruppe läuft (Atmosphäre). **Sachprobleme sind nicht lösbar, wenn Beziehungsprobleme die Ursache sind!!**

Der Wechsel von der Sach- auf die Beziehungsebene heisst, Schwierigkeiten und Probleme erkennen, ansprechen und über sie sprechen lernen.

Oder anders ausgedrückt: Wenn ich merke, dass etwas „nicht geht“, empfiehlt es sich, es nicht noch weiter zu versuchen, sondern es neu und anders anzugehen.

f) Fragetechnik

Durch die Art der Fragestellung kann man den Verlauf eines Gesprächs lenken (= das Gespräch führen). Für den Rahmen der Kleingruppe ist es sinnvoll, folgende Fragetypen zu kennen und unterscheiden zu können:

1) Offene Fragen (W-Fragen)

Solche sind oft eingeleitet durch die Fragewörter „was, wie, welche, warum, weshalb, wo, wann“. Sie wirken partnerschaftlich, führen normalerweise zu mehr Information und lassen dem Antwortenden genügend Spielraum. Auch signalisieren sie Interesse und wirken positiv auf das Gesprächsklima.

Beispiele:

- Was hast du in der vergangenen Woche Besonderes mit Gott erlebt?
- Wann hast du das letzte Mal mit einem Freund gebetet?

2) Geschlossene Fragen

Bei solchen ist die Antwort „ja“ oder „nein“.

Im Gegensatz zu den offenen Fragen wirken sie nicht gesprächsfördernd, sind einseitig und führen normalerweise nur zu wenig Information. Der Antwortende hat fast keinen Spielraum (muss fast mit Ja oder Nein antworten).

Beispiele:

- Hat dir die Predigt vom letzten Sonntag gefallen?
- Konntest du die Sache, über die du letztes Mal gesprochen hast, bereinigen?

Es kann jedoch auch Sinn machen, eine geschlossene Frage gezielt als Einstiegsfrage einzusetzen, wenn zum Beispiel kein Gespräch in Gang kommt oder wenn sich ein einzelner Teilnehmer nicht zu Wort meldet (Bist du auch dieser Meinung? Warum?).

3) Richtungsweisende/Alternative Fragen (entweder/oder)

Sie wirken einschränkend, bestimmend, der Antwortspielraum wird vorgegeben.

Beispiele:

- Wollen wir den Kleingruppenabend auf Montag oder Freitag verlegen?
- Empfandest du den Lobpreisteil am Sonntag als zu kurz oder zu lang?

4) Kettenfragen

Diese können irritierend wirken, sind oft nicht zielgerichtet, nicht empfängergerecht formuliert und werden kaum ganz beantwortet.

Beispiele:

Sage uns doch, wie dir der Gottesdienst gefallen hat, was du von der Predigt mitgenommen und wie du das Abendmahl erlebt hast.

5) Verständnisfragen

Sie wirken klärend, klimaverbessernd, beseitigen Missverständnisse, sind verständnisfördernd und gehen auf den Partner ein, vermindern Vieldeutigkeit und geben Wert.

Beispiele:

- Meinst du, dass wir ...
- Du bist also der Ansicht, dass es besser sei, ...

6) Fangfragen

Solche sind möglichst zu vermeiden. Der Gesprächspartner wird in Widersprüche verwickelt und in die Enge getrieben. Solche Fragen fördern weder das Verständnis noch die Verständigung! Wir möchten, dass sich jeder Teilnehmer wertgeschätzt und ernstgenommen fühlt!

Beispiele:

Du hast doch vorher gesagt, dass ..., und jetzt behauptest du, dass ...!
Meinst du, dass sich diese Ansicht mit dem vereinbarten lässt, was du sonst immer ...

7) Lenkende Fragen

Auch eine optimal vorbereitete Leiterperson muss manchmal spontan die Diskussion in die richtigen Bahnen lenken. Unterbrich mutig eine Diskussion, wenn sie zu fest vom Thema abschweift. Oder nimm Gesagtes anders auf, wenn sich daraus eine weitere spontane, tiefgründige Diskussion entwickeln kann. Ich höre die Frage heraus, wie wir hier in unserer Gruppe Vertrauen aufbauen können.

Beispiele:

- Was denkt ihr darüber?
- Wie würdest du reagieren, wenn Jesus dir diese Frage persönlich gestellt hätte?

8) Anwendungsfragen

Es soll ein Ziel sein, dass Alle etwas Konkret-Praktisches mitnehmen können. Dazu hilft die abschliessende Frage.

Beispiele:

- Was können wir nach diesem Treffen praktisch für uns mit nach Hause nehmen und in der nächsten Woche umsetzen?

Dieser Fragen muss Raum gegeben werden (Zeit zum Nachdenken / Selbstformulieren). Durch eine gegenseitige Nennung steigt das Vertrauen zueinander sowie die Konsequenz der Umsetzung.

Es ist sinnvoll beim nächsten Treffen darauf zurück zu kommen, um eine aktivistische Todo-Sammlung zu vermeiden. Zu viele Aufforderungen entwerfen die nötige Tat.

9) Vorsicht vor Suggestivfragen

Sie wirken fremdbestimmend, weil die Antwort der Frage vorweggenommen wird. Sie sind eher geschwätchend, weil dem Gegenüber ein eigenes Werturteil nicht zugemutet wird.

Beispiele:

Du bist doch auch der Meinung, dass wir die Kleingruppenabende spätestens um 21.30 Uhr beenden sollten?