

# Jüngerschaft durch Coaching

entnommen aus „Making Disciples in the Twenty-First Century Church“; Chapter 9

Von Joel Comiskey; Frühjahr 2014



Unsere Logik würde uns sagen, dass sich Jesus den größten Teil seiner Zeit darauf konzentriert hat, viele Menschen auf einmal zu erreichen. Schließlich war er nur für kurze Zeit auf dieser Erde und die Menschenmassen hatten so viele Bedürfnisse. Trotzdem handeln von den 550 Versen des Markusevangeliums die sich mit Jesu‘ Dienst beschäftigen, nur 282 davon, wie Jesus in der Öffentlichkeit wirkt. 268 zeigen dagegen seine Arbeit mit den 12 Jüngern<sup>1</sup>. Und sogar innerhalb der Gruppe der Zwölf lag seine besondere Aufmerksamkeit auf Jakobus, Petrus und Johannes. Warum hat Jesus so viel Zeit mit ein paar wenigen Jüngern verbracht? Jesus wusste, dass er einen Fokus auf wenige legen musste, um sie vorzubereiten, die vielen Menschen zu leiten. Diese Strategie hat funktioniert. Apg. 2,41–42 zeigt: „Viele nahmen die Botschaft an, die Petrus ihnen verkündete, und ließen sich taufen. Durch Gottes Wirken wuchs die Gemeinde an diesem Tag um etwa dreitausend Personen. Was das Leben der Christen prägte, waren die Lehre, in der die Apostel sie unterwiesen, ihr Zusammenhalt in gegenseitiger Liebe und Hilfsbereitschaft, das Mahl des Herrn und das Gebet.“

---

<sup>1</sup> Jim Egli and Paul M. Zehr, *Alternative Models of Mennonite Pastoral Formation* (Elkhart, IN: Institute of Mennonite Studies, 1992), p. 43.

Viele Pastoren haben dieses Prinzip vergessen. Anders als Jesus konzentrieren sie sich auf die großen Massen statt Jünger- Macher zu entwickeln. Einige Pastoren verbringen den größten Teil ihrer Zeit damit, Predigten vorzubereiten für die Zuhörer, die am Sonntag kommen. Das Problem ist allerdings, dass Jünger nicht primär dadurch geformt werden, dass sie eine Predigt hören. Andere Pastoren setzen einen Schwerpunkt, diejenigen seelsorgerlich zu beraten, die mit persönlichen Nöten durch ihre Kirchentüren kommen. Seelsorge ist wichtig, genau wie predigen. Das Problem ist hier eine Spannung zwischen Abhängigkeit und Wachstum. Diese beiden sind miteinander verbunden, denn wenn sich Menschen von einer bestimmten Person (z.B. dem Pastor) abhängig machen, kann dieser keine weiteren Menschen erreichen.

Für Pastoren und Leiter, die über sich hinauswachsen wollen, ist die einzige Möglichkeit, dem Muster von Jesus zu folgen: konzentriere dich auf die Jünger- Macher, die sich dann wiederum um die Vielzahl der Menschen kümmern. Warum? Weil sie sich um den Rest der Gemeinde kümmern werden.

Dieses Prinzip schlug Jethro seinem Schwiegersohn Mose vor, nachdem er gesehen hatte, dass Mose von morgens bis abends als Richter diente (2.Mose 18,13). Mose musste sich auf die Leiter konzentrieren, die sich dann ihrerseits um Leiter kümmerten, so dass jede Gruppe von 10 Leuten einen Leiter hatte.

Obwohl das Wort „Coaching“ in 2. Mose so nicht vorkommt, ist das Prinzip das gleiche: Mache Jünger zu Jünger- Machern. Auch Jesus hat das gemacht, indem er sich auf die zwölf Jünger konzentrierte, die dann die wichtigen Leiter der ersten Gemeinde coachten. Im Zentrum von Coaching steht, wenige zu Jüngern zu machen, die sich dann um andere kümmern. In einem Kleingruppenmodell stellt Coaching sicher, dass die, die andere zu Jüngern machen, selbst auch in ihrer Jüngerschaft gefördert werden. Gute Kleingruppen- Coaches kümmern sich um die speziellen Bedürfnisse jedes Leiters, indem sie zuhören, lehren, ermutigen und strategisch denken. Gute Coaches helfen einer Person in ihren geistlichen, emotionalen, familiären und persönlichen Bedürfnissen.

Das Wort „Coach“ beschreibt dabei die Rolle, die eine Person spielt, indem sie Zellgruppen und ihre Leiter unterstützt in ihrer Aufgabe. Kirchen benutzen dabei verschiedene Worte, um die Rolle eines Zellgruppen-Coaches zu beschreiben: Supervisor, Bereichsleiter, G12- Leiter, Gruppenhelfer oder sogar L (das ist die römische Zahl 50). Ich habe in anderen Büchern ausführlich die unterschiedlichen Coaching-Strukturen beschrieben, die Zellgruppen benutzen<sup>2</sup>.

### **Schlüssel, um Leiter durch Coaching zu Jüngern zu machen**

In Gemeindegründungen oder kleinen Gemeinden leistet der Pastor die Hauptarbeit des Coachings. Die Zellgruppenleiter zu coachen sollte sogar die Hauptaufgabe eines Pastors sein. Er muss alles dafür tun, um sicherzustellen, dass seine Zellgruppenleiter geistlich gesund sind, ihre Familien biblisch leiten und ihre Gruppe gut führen. In größeren Gemeinden mit vielen Zellgruppen konzentriert sich der Pastor auf diejenigen, die dann die Zellgruppenleiter coachen.

Die Anzahl der Zellgruppenleiter, die ein Coach unter sich haben sollte, variieren von Gemeinde zu Gemeinde, immer abhängig von der Vision der Gemeinde und der Kapazität, die der einzelne Coach hat. Wenn der Coach gleichzeitig auch eine Gruppe leitet, dann würde ich sagen, dass er nicht mehr als drei Leiter haben sollte. Wenn er selbst keine Gruppe leitet, können auch fünf sein. Werden es mehr als fünf Leute, um die sich ein Coach kümmert, leidet meist die Qualität.

Ich ermutige Leiter von Mutterzellen, die Leiter der Tochterzellen, die aus ihrer Gruppe hervorgehen, zu coachen, wenn diese ihn wollen. Der Grund ist, dass die Beziehung zwischen beiden bereits besteht. Wie eine Mutter sich um ihre Kinder kümmert, so hat der Leiter der Mutterzelle eine besonders innige Beziehung zu dem neuen Leiter und kann sich wahrscheinlich am besten kümmern und den Erfolg der neuen Gruppe sicherstellen. Manchmal ist der Leiter der Mutterzelle aus Zeit- oder Kapazitätsgründen nicht in der

---

<sup>2</sup> In my book, *Passion and Persistence: How the Elim Church's Cell Groups Penetrated an Entire City for Jesus* (Houston, TX: Touch Publications), I talk about Elim's coaching structure, how their coaches are organized, what each level of coach does, the schedules, and how coaches are developed. I have two books on the G12 structure: *Groups of Twelve* (Houston, TX: Touch Publications, 1999) and *From Twelve to Three* (Houston, TX: Touch Publications, 2002). These book explain how G12 groups are organized and how they can be adapted.

Lage, sich um neuen Leiter zu kümmern. In dem Fall sollte der neue Leiter einen anderen Coach zugewiesen bekommen. Der Schlüssel ist, dass jeder neue Leiter einen Coach hat, der für ihn betet, ihn besucht und ihm dient.

Die besten Coaches sind die, die ihre eigene Zellgruppe gut leiten und möglichst multipliziert haben. Sie kennen sich aus mit Zellgruppen. Trotzdem sind nicht alle Leiter großartige Coaches. Genau wie im Basketball, Fußball oder jedem anderen Sport sind die besten Spieler nicht unbedingt die besten Trainer und die besten Trainer waren möglicherweise nur mittelmäßige Spieler, denn für das Spielen und das Coachen braucht es jeweils unterschiedliche Fähigkeiten.

Ich empfehle mindestens ein Gruppen- Coaching pro Monat (ein Coach trifft sich mit allen Leitern, die er coacht) und ein 1 zu 1- Coaching zwischen Coach und Leiter. Im Kontext der Gruppe können gleiche oder ähnliche Probleme aller Leiter besprochen werden und die Leiter ermutigen sich gegenseitig. Individuelles Coaching dagegen hilft dem Coach, die persönlichen Bedürfnisse des Leiters aufzugreifen (z.B. Familie, persönliche Anliegen, Beruf, geistliches Leben).

Einige Leiter brauchen es, sich mehr als ein Mal pro Monat zu treffen, andere Leiter brauchen weniger Treffen. Jim Egli, der seine Doktorarbeit zum Thema Zellgruppen geschrieben hat, schreibt dazu:

„Coaches brauchen wenigstens ein persönliches Treffen mit ihren Bereichsleiter pro Monat. Zellgruppenleiter brauchen monatlich zwei Treffen mit ihrem Coach- eins, was mehr den Dienst und ihre persönlichen Bedürfnisse im Blick hat und eins, was den Auftrag der Gruppe fokussiert. ... Jeder Coach sollte sich mindestens einmal pro Monat mit seinen Leitern treffen. Der große Vorteil bei zwei oder mehr Treffen pro Monat liegt darin, dass man als Coach über die persönlichen Bedürfnisse hinaus Hilfe in der Planung und der Problembewältigung der Gruppe geben kann.“<sup>3</sup>

Ich habe Zellgruppen gesehen, die ihre Coaches mit zu vielen Treffen überfordert haben. Das mag für eine begrenzte Zeit möglich sein, aber über

---

<sup>3</sup> Jim Egli and Dwight Marble, Small Groups, Big Impact (Saint Charles, IL: Churchsmart Resources, 2011), p. 60.

längere Zeit führt es zum Burnout. Ich glaube, dass es wichtig ist, eine ausgewogene Anzahl an Coachings zu finden.

Einer der grundlegenden Dinge beim Coaching ist es, die Gruppe des Leiters zu besuchen. Hier kann der Coach sehen, was wirklich passiert- über das hinaus, was der Leiter ihm sagt. Wenn der Coach die Gruppe besucht, empfehle ich ihm, dass er als Teilnehmer dabei ist wie jedes andere Mitglied der Gruppe.

Die Gruppe zu besuchen ist einer der besten Möglichkeiten, die Arbeit des Leiters kennen zu lernen. Redet der Leiter zu viel? Oder nicht genug? Wie geht der Leiter mit denen um, die viel reden oder kaum etwas sagen? Wie benutzt er das Material und wie geht er mit den Lektionen um? Macht er pünktlich Schluss? Wenn man dann als Coach mit dem Leiter persönlich über die Gruppe redet, beginnt man immer mit den positiven Aspekten und bespricht danach die Dinge, die verbessert werden können. Das hilft in dem Jüngerschaftsprozess und ermutigt den Leiter, näher zu Jesus zu wachsen.

### **Wie macht man Leiter durch Coaching zu Jüngern?**

Andre Agassi, ein sehr bekannter ehemaliger Tennisspieler hat seine persönlichen Erinnerungen in dem Buch „Open“ aufgeschrieben. Darin beschreibt er einige schlimme Erfahrungen, die er mit Coaches gemacht hat. Aber einen Coach mit dem Namen Gil nimmt er davon aus. Warum er dieser Coach für Agassi so eine große Ausnahme? Weil Gil sein Coaching an die Bedürfnisse von Agassi angepasst hat. Frühere Coaches gaben Agassi allgemeingültige Anweisungen. Gil studierte Agassis spezielle Wünsche und entwickelte ein entsprechendes Coaching. Er baute sogar ein Fitnessstudio in Agassis Garage und entwickelte alle Geräte speziell für ihn. Er bereitete spezielle Übungen für Agassi vor, weil er die Besonderheiten seines Sportes und seines Schützlings kannte. In den folgenden Jahren hat Agassi alle Grand Slam- Turniere gewonnen und viele seiner Erfolge hatten ihren Grund in Gil, seinem Coach.

Effektive Coaches kümmern sich um die speziellen Bedürfnisse ihrer Spieler. Was fehlt meinem Leiter? Welche bestimmten Bedürfnisse hat er? Was kann

ich als Coach mit ihm üben, damit er in seinem Prozess der Jüngerschaft wachsen kann?

## **Jüngerschaft durch Gebet**

Ein guter Coach unterstützt und deckt den Leiter im Gebet, weil er weiß, dass Gott den Sieg schenkt und Gebete beantwortet. Paulus sagte der Hausgemeinde in Kolloßä „Denn wenn ich auch nicht persönlich unter euch bin, bin ich es doch mit meinen Gedanken, und es macht mir Freude zu sehen, wie geordnet alles bei euch zugeht und wie gefestigt euer Glaube an Christus ist.“<sup>4</sup> Auch wenn Paulus körperlich nicht bei der Gemeinde sein konnte, war er in seinen Gedanken bei ihnen. Durch Gebet ist es möglich, geistlich bei seinem Leiter zu sein. Der dreieinige Gott ist der beste Coach und liebt es, auf ein glaubendes Gebet zu antworten.

Coaches kämpfen gemeinsam mit ihren Leitern und geben ihnen Hilfe und geistlichen Schutz in den Angriffen des Satans. Gute Coaches schützen ihre Leiter mit einem Schild aus Gebet und wenn sie sich dann persönlich austauschen, ist Einheit bereits vorhanden, weil sie sich durch Gebet entwickelt hat<sup>5</sup>. Ich ermutige Coaches, kontinuierlich für ihre Leiter zu beten und ihnen von diesen Gebeten zu erzählen. Das wird dem Leiter sehr helfen in dem geistlichen Kampf und wird ihm neue Hoffnung und Sicherheit geben in seinem Dienst.

## **Jüngerschaft durch Zuhören**

Oft fühlt man sich als Coach überfordert, weil man nicht genügend Kenntnisse hat. Ich sage den Coaches oft, dass das wichtigste im Coaching ein Ohr ist, das zuhören kann. Denn meist weiß der Leiter selber, was zu tun ist. Als Coach kann es passieren, dass wir so fokussiert sind auf das, was wir sagen wollen, dass wir vergessen, dass unsere eigentliche Arbeit das Zuhören ist.

Der Coach muss verstehen, dass es zuerst um die Anliegen des Leiters und nicht um die eigenen Anliegen geht. Gute Coaches wissen, wann sie ruhig

---

<sup>4</sup> Kol. 2,5; NGÜ

<sup>5</sup> Gott hat unser Leben komplett umgekrempelt, nachdem wir 1995 das Buch von Peter Wagner „Prayer Shield“ (Regal Books, 1992) gelesen hatten. Celyce und ich merkten, dass es nicht ausreicht, Gebetsbriefe an Freunde zu senden. Wir brauchten spezielle Gebetspartner. Einer der besten Wege, um Leiter zu coachen ist es, Leiter zu ermutigen, sich ein Gebetsschild aus Gebetspartnern zu bauen und selbst Gebetsschild für einen Leiter zu sein.



sein sollten und die andere Person reden lassen. Das menschliche Gehirn produziert Ideen und Gedanken viel schneller, als man sie aussprechen kann (ca.5:1), es ist also sehr einfach, abzuschweifen oder zu träumen, wenn jemand anderes spricht. Ein Coach muss sich darauf konzentrieren, gut zuzuhören, was nicht leicht ist.

Um gut zuhören zu können braucht es einige Vorarbeit. Das beinhaltet das Nachdenken über die aktuellen Umstände und Bedürfnisse jedes Leiters. Es ist eine gute Idee, sich Dinge aus dem Coaching mitzuschreiben, um sie beim nächsten Treffen wieder vorliegen zu haben. Das hilft, sich an frühere Gespräche zu erinnern und genauer hinzuhören.

Gute Coaches hören nicht nur, was gerade in der Zellgruppe los ist, sondern sind vor allem interessiert am Leben und Herz des Leiters- Ehe, emotionale Kämpfe, Kinder, Beziehung zu Jesus und Arbeit. Oft gibt es Lasten, die der Leiter mitteilen möchte, um zu wachsen. Durch sorgfältiges Zuhören eröffnet der Coach dazu eine Möglichkeit.

## **Jüngerschaft durch Ermutigung**

Barnabas ist bekannt als der „Sohn der Ermutigung“. Er ermutigte Paulus und durch diese Ermutigung half er Paulus, ein Jünger Jesu zu werden, der Nachfolge konsequent lebt. Er forderte Paulus heraus in seiner Persönlichkeit, sah weiter als Paulus sehen konnte und begleitete ihn auf seinen Reisen.

Warum ist Ermutigung so wichtig? Weil Kleingruppenleiter sich oft nicht so fühlen, als machen sie einen guten Job. Sie vergleichen sich mit anderen und fühlen sich unbrauchbar. Sie hören von anderen Leitern, die ihre Gruppe schon multipliziert haben und durch die Menschen zu Jesus finden. Ganz leicht kann ein Leiter dadurch unter Minderwertigkeitsgedanken leiden. Er fragt sich dann: „Warum kommen nicht mehr Leute zu meiner Gruppe?“ Gute Coaches nutzen jede Gelegenheit, den Leiter zu ermutigen. „Jim, du kommst zu jedem Zellgruppentreffen. Das ist super. Das kostet dich viel, ich weiß, dass du sehr eingespannt bist.“

Obwohl jeder Zellgruppenleiter seinen Dienst für Jesus macht, kann ein Coach Gottes Instrument sein, um zu ermutigen. Sein Reden ist Gottes

direktes Reden an den Leiter: „Ich schätze, was du tust, bleib dran, deine Belohnung wartet im Himmel.“

## **Jüngerschaft durch Fürsorge**

Pastoren kümmern sich um ihre Coaches, damit diese sich um ihre Leiter kümmern können. So kann sich der Leiter um seine Gruppenmitglieder kümmern. Jeder braucht jemanden, der für ihn zuständig ist und für den er/sie zuständig sein kann. Coaching hilft dabei, dass dieses System funktioniert – genau wie in der ersten Kirche.

Oft kümmert man sich als Coach am besten um seine Leiter, indem man Freund ist. Viele übersehen dieses einfache und doch so wirkungsvolle Prinzip. Ich glaube, dass dies ein Schlüssel ist für ein erfolgreiches Coaching von Zellgruppenleitern. Jesus, der ultimative Coach, zeigt uns dieses Prinzip in Joh. 15,15, als er zu seinen Jüngern sagte: „Ich nenne euch Freunde und nicht mehr Diener. Denn ein Diener weiß nicht, was sein Herr tut; ich aber habe euch alles mitgeteilt, was ich von meinem Vater gehört habe.“<sup>6</sup> Jesus wurde ein Freund für zwölf sündige Menschen und coachte sie 3 Jahre lang. Er verbrachte viel Zeit mit ihnen, aß mit ihnen, wohnte mit ihnen zusammen und beantwortete alle ihre Fragen. Der Evangelist Markus beschreibt die Berufung der 12 Jünger so: „...er bestimmte zwölf, die er Apostel nannte. Sie sollten ständig bei ihm sein, ...“ Jesus machte es zu seiner wichtigsten Aufgabe, bei seinen Jüngern zu sein, wichtiger als alle Regeln und Techniken. Das bedeutet Fürsorge.

Gott möchte keine einsamen Kämpfer. Er möchte, dass wir auf allen Ebenen Gemeinschaft leben. Mit Liebe und Freundschaft kann ein Coach ganz einfach führen und versorgen.

## **Jüngerschaft durch Entwicklung**

Ein Coach unterstützt den Dienst seiner Leiter, indem er ihnen hilfreiche Ressourcen zur Verfügung stellt, z.B. Zellgruppenmaterial, Trainings, Inspiration oder Gebet.

---

<sup>6</sup> NGÜ



Vielleicht möchtest du mit deinem Leiter gemeinsam ein Buch lesen oder zumindest eine Buchempfehlung geben. Gutes Material wird deinem Leiter helfen, die Gruppe zu entwickeln. Vielleicht sagst du ihm auch „John, hier ist ein Link zu einem Artikel. Schau dir das mal an, wir werden das im nächsten Coaching besprechen.“ Wenn John nicht der Typ ist, der sich im Internet einen Artikel durchliest, dann druck es ihm aus und gib es ihm zum Lesen mit. Später spricht ihr dann darüber. Wenn das auch nicht funktioniert, dann lest den Artikel gemeinsam.

Wenn du solche Ressourcen nutzt, lernst du selbst und die Leiter, die du coachst. Als Coach kannst du deine Leiter auch per Mail mit hilfreichen Artikeln unterstützen und zum Lesen ermutigen. Gerade in schwierigen Zeiten kannst du deinem Leiter innerhalb kurzer Zeit und sehr einfach Gebete, Updates über die Zellgruppenarbeit und hilfreiches Material schicken, um zu ermutigen. Der Leiter kann diese Sachen dann selbstständig bei passender Gelegenheit durcharbeiten.

### **Jüngerschaft durch strategische Planung**

Als wir als Missionare in Ecuador waren, bekamen wir unser erstes Kind, Sarah, und waren sehr unruhig. Eine Hebamme aus den USA hat uns sehr geholfen. Sie hat uns ermutigt, angefeuert und versorgt. Sie war auch bei der Geburt im Krankenhaus dabei.

Coaches können Leitern enorm helfen im „Geburtsprozess“. Sie helfen dabei, zukünftige Leiter zu entdecken, indem sie strategisch planen, wie jeder in der Gruppe etwas beitragen und einbringen kann. Der Coach kann zum Beispiel sagen „Tony, hast du Jill aus deiner Gruppe im Blick? Warum wird sie nicht dein nächster Leiter?“

Der Coach erinnert den Leiter auch daran, dass seine strategische Planung immer beinhaltet, jeden in der Gruppe zu einem Jünger zu machen, weil er weiß, dass keiner zu einem Leiter wird, wenn er nicht vorher in den Prozess der Jüngerschaft eingestiegen ist. Effektive Coaches helfen dann auch beim Prozess, eine neue Gruppe mit einem neuen Leiter zu formen und auszusenden.

### **Jüngerschaft durch Herausforderung**

Wenn ein Leiter träge wird, dann merken das die Mitglieder der Gruppe. Sie fragen sich, was mit der Gruppe los ist. Das Leben fehlt, die Treffen sind nicht vorbereitet und es wird langweilig und eintönig. Gute Zellgruppen- Coaches sind nah genug dran, um die Situation des Leiters mitzubekommen. Dann braucht der Coach den Mut, das klar anzusprechen, denn er weiß, dass diese negative geistliche Einstellung die ganze Gruppe beeinflusst. Paulus schreibt in seiner Botschaft an die Epheser: „Stattdessen sollen wir in einem Geist der Liebe an der Wahrheit festhalten, damit wir im Glauben wachsen und in jeder Hinsicht mehr und mehr dem ähnlich werden, der das Haupt ist, Christus.“<sup>7</sup> Gute Coaches beherzigen diesen Vers, indem sie aktiv werden und die schwierigen Fragen stellen. Ich ermutige Coaches, mit diesem Satz zu beginnen: „Erlaubst du mir, einige Dinge mit dir zu bereden?“ Damit sollte der Leiter wissen, dass der Coach seine Beobachtungen klar anspricht und nicht zurückhält.

Weil jeder Coach das Beste für seinen Leiter will, wird er seine Kritik immer in Liebe anbringen. Es ist gut, erst zu korrigieren, nachdem ehrliches und positives gesagt worden ist. Und es gibt immer etwas Positives, was man entdecken und hochheben kann! Positive Ermutigung gibt dem Leiter die Chance, die Herausforderung und Korrektur anzunehmen.

### **Coaching ist das Wichtigste**

Ich zitiere sehr gern aus dem Buch von Jim Egli & Dwight Marble „Small Groups, Big Impact“. Die Autoren haben eine Umfrage gemacht unter 3000 Zellgruppenleitern in 20 verschiedenen Ländern, weil sie herausfinden wollten, warum einige Gruppen wachsen und andere nicht. Sie fanden heraus, dass Gemeinden, die durch Zellgruppen wachsen, einen großen Schwerpunkt legen auf Gebet, dass sie aktiv Coaching praktizieren und dass sie eine Kultur der Multiplikation etabliert haben. Dabei ist Coaching der Schlüssel.

Jim Egli schreibt dazu: „Von allen Fragen, die wir gestellt haben, war diese am wichtigsten: „Mein Coach oder Pastor trifft sich mit mir, um mich als Leiter zu begleiten und zu ermutigen“. Leiter, die diese Frage mit „Oft“ oder

---

<sup>7</sup> Eph.4,15; NGÜ

„Sehr oft“ beantworteten, hatten stärkere, gesündere und schneller wachsende Gruppen“<sup>8</sup>

Viele Gemeinden versagen, weil sie Coaching nicht als absolut wichtig betrachten. Sie geben Coaching keine Bedeutung in ihrem Budget. Sie nehmen sich auch keine Zeit, um Coaching zu lernen. Sie spielen die Wichtigkeit von Coaching herunter und sind nur darauf aus, schnell neue Gruppen zu starten. Die Umfrage von Egli & Marble erinnert uns daran, dass ein gesundes Coachingsystem die Zellgruppen gesund wachsen lässt, denn gesunde Gruppen machen Jünger zu Jünger- Machern!

---

<sup>8</sup> Jim Egli and Dwight Marble, Small Groups, Big Impact (Saint Charles, IL: Churchsmart Resources, 2011), S. 57.