

# Handbuch Geistliches Mentoring



[vineyard-dach.net/vineyard-empowerment/geistliches-mentoring/](https://vineyard-dach.net/vineyard-empowerment/geistliches-mentoring/)

Ralf Miro / Guido Müller / Rainhard Wedeleit  
Version 2.0

## Inhalt

<b>1. Grundlegendes .....</b>	<b>3</b>
1.1. Das Ziel.....	3
1.2. Unser Verständnis zur Einordnung von Geistlichem Mentoring.....	3
1.2.1. Lebensphasen .....	4
1.2.2. Andere Arten von Begleitung .....	5
1.3. Die Struktur .....	5
<b>2. Persönliche Voraussetzungen .....</b>	<b>6</b>
2.1. Die Person des Mentors / der Mentorin .....	6
2.1.1. Positive Erfordernisse.....	6
2.1.2. Negative Faktoren.....	6
2.1.3. Beziehung Mentor - Mentee.....	6
2.2. Die Werte der Vineyard-Bewegung .....	7
<b>3. Bedarfe .....</b>	<b>7</b>
3.1. Strukturelles Mentoring .....	7
3.2. Bedarfsorientiertes Mentoring.....	8
3.3. Begleitendes Mentoring.....	8
<b>4. Implementierung / Kommunikationskonzept.....</b>	<b>8</b>
4.1. Bewusstsein schaffen .....	8
4.2. Angebot trifft Nachfrage.....	8
4.2.1. Bestehende Beziehungen.....	8
4.2.2. Neue Beziehungen.....	9
<b>5. Praktische Fragen.....</b>	<b>9</b>
5.1. Vereinbarungen für den Mentoring-Prozess.....	9
5.1.1. Inhalte .....	9
5.1.2. Zeithorizont .....	9
5.1.3. Wissensvermittlung.....	10
5.1.4. Zielvereinbarungen.....	10
5.1.5. Art der Treffen.....	10
5.1.6. Vergütungen.....	10
5.2. Gesprächshilfen.....	11
<b>6. Supervision / Intervision .....</b>	<b>11</b>
<b>7. Ausbildung .....</b>	<b>12</b>
<b>8. Literaturliste zu Geistlichem Mentoring .....</b>	<b>12</b>

# 1. Grundlegendes

## 1.1. Das Ziel

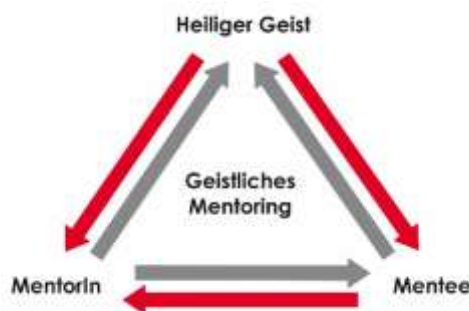
**Unser Ziel ist es, dass jede Person mit Leitungspotential oder in Leitungsverantwortung in der Vineyard Bewegung Deutschland, Österreich und Schweiz mindestens eine Person zur Seite hat, die sie auf ihrem Weg mit den dazugehörigen Prozessen begleitet.**

Dazu wollen wir Menschen zusammenführen, die ein gewisses Maß an Lebens- und Diensterfahrung haben und die bereit sind, sich in das Leben und in die Entwicklung anderer Menschen, die sich in ähnlichen Situationen befinden, zu investieren, wobei die zu begleitende Person primär für die Themen verantwortlich ist bzw. den Prozess steuert.

Jeder Leiter und jede Leiterin soll eine vertrauenswürdige Person zur Seite haben, mit der man auch mal „ins Unreine“ sprechen kann oder die einfach nur zuhört. Diese Vertrauensbeziehung soll Mut machen, nächste Schritte zu wagen und/oder neue Wege zu gehen.

**„Geistliches Mentoring“ heißt Menschen darin zu begleiten, ihr von Gott gegebenes Potential zu entdecken, zu entwickeln und freizusetzen.**

**Dabei sprechen wir von einer „trilateralen“ Beziehung. Damit meinen wir, dass MentorIn und Mentee in einer Beziehung zueinander stehen und dass beide hörend das Wirken des Heiligen Geistes erbitten und erwarten.**



## 1.2. Unser Verständnis zur Einordnung von Geistlichem Mentoring

Für die Praxis und für die Verständigung untereinander ist es hilfreich, wenn wir „Geistliches Mentoring“ von anderen interaktiven Hilfsmethoden unterscheiden (s.u.). Wir tun dies nicht, weil wir meinen, Mentoring sei die Königsdisziplin, sondern um den Blick zu schärfen, welches Angebot für welche Person zu welchem Zeitpunkt und in welchem Umfang am hilfreichsten sein könnte. Als MentorInnen wollen wir dabei unterstützend zur Seite stehen.

### 1.2.1. Lebensphasen

Wir begleiten Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen. Oft wird für die Entwicklung eines Menschen das Bild einer Treppe verwendet. Der heranwachsende Mensch steigt mit jeder Erfahrung und mit jedem Zuwachs an Verantwortung eine Stufe auf der Lebenstreppe höher. Die Frage ist, was geschieht, wenn Mann oder Frau „oben“ angekommen ist – und wo ist eigentlich „oben“?

**Besser eignet sich das Bild von konzentrischen Kreisen. Im Zentrum steht Jesus und die persönliche Beziehung zu ihm, verbunden mit der Bereitschaft zur lebenslangen Nachfolge.**

Wesentlich sind die persönlichen Entwicklungsprozesse. Daraus ergeben sich bestimmte Aufgaben und Verantwortungen in den verschiedenen Lebensbereichen. Die Zahl der konzentrischen Kreise nimmt im Laufe des Lebens zu. Aber irgendwann kommt der Punkt, an dem Aufgaben und Verantwortungen wieder zurückgehen. Die Zahl der konzentrischen Kreise nimmt ab. Das bedeutet Loslassen, Abgeben, Kräfte sparen, Grenzen akzeptieren, anderen Platz machen, die Endlichkeit des Lebens anerkennen. - Aber das Zentrum, der innerste Kreis bleibt: Wir bleiben immer JüngerInnen und wir bleiben immer Kinder Gottes!



Als MentorInnen begleiten wir Menschen in diesen Prozessen, sowohl in der Zunahme ihrer Aufgaben und Verantwortungen als auch im Abgeben und Reduzieren von inhaltlichen und praktischen Tätigkeiten. Mit jeder Veränderung sind Krisen verbunden. In diesen Übergangsphasen ist es hilfreich, wenn Menschen unterstützend und ermutigend zur Seite stehen. Unsere Sicht ist nicht defizit-orientiert, sondern potential-orientiert; wir bleiben in jeder Situation der Person zugewandt.

Aufgrund der unterschiedlichen Bedarfe unterscheiden wir zwischen **strukturiertem, bedarfsorientiertem und begleitendem Mentoring**. (Eine ausführliche Darstellung findet sich unter Punkt 3: „Bedarfe“.)

**Wichtig: Mentoring kann und möchte nicht alles leisten. Dafür stehen andere Methoden und Instrumente zur Verfügung, auf die im Folgenden kurz eingegangen wird. MentorInnen sind die begleitenden Personen und können im Entscheidungsprozess helfen, das passende Angebot zu finden.**

Es kann sein, dass ein/e MentorIn auch andere Instrumente bzw. Methoden beherrscht, die bei Bedarf eingesetzt werden können. Dann sollte aber klar kommuniziert werden, dass es sich in diesem Fall um eine andere Art von Begleitung handelt.

## **1.2.2. Andere Arten von Begleitung**

### **1.2.2.1. Coaching**

Ein Coach übernimmt die Aufgabe, seinen Coachee auf ein zu erreichendes Ziel hin zu begleiten, die notwendigen Teilschritte auszuarbeiten und ihn immer wieder zu motivieren. Er ist ein Förderer, der nicht vom Fach sein muss. Seine Kompetenz besteht im Stellen strukturierter Fragen und dem Anwenden entsprechender Methoden, um dem Coachee Hilfestellungen zu geben und ihn - wo notwendig - herauszufordern. Er leitet ihn an, eigene Kompetenzen und Ressourcen zu erkennen und selbst Lösungen für die zu bearbeitende Fragen und Problemstellungen zu finden.

### **1.2.2.2. Geistliche Begleitung**

Geistliche Begleitung ist eine regelmäßige, persönliche Begleitung unseres lebenslangen Prozesses in der Nachfolge Jesu. Der/die Geistliche BegleiterIn tritt dabei in den Hintergrund, fragt nach und gibt Feedback. Ziel ist es, die zu begleitende Person zu sensibilisieren, von Gott zu hören und zu empfangen und dabei immer fähiger zu werden, Gott in allen Dingen zu suchen und zu finden, gute Entscheidungen zu treffen und das ganze Leben für Gott durchscheinend werden zu lassen.

### **1.2.2.3. Weitere Instrumente & Methoden**

- Connect (regelmäßiger Austausch in einer Zweierschaft, durchaus ergänzend und unabhängig von Mentoring-Prozessen)
- Seelsorge (z.B. SOZO, Befreiungsdienst, u. ä.)
- Therapeutische Maßnahmen (z.B. Verhaltenstherapie)
- Psychologische u./o. psychiatrische Behandlungen (z.B. bei drohendem Burnout)

## **1.3. Die Struktur**

In Vineyard D.A.CH. gibt es eine vorgegebene Struktur von Netzwerken und Communities, in die jede Vineyard vor Ort eingebunden ist.

Als MentorInnen sind wir uns dieser Struktur bewusst und unterstützen sie, haben aber nicht die Aufgabe etwaige Vorgaben innerhalb der Struktur umsetzen zu müssen.

Wir verstehen Geistliches Mentoring niemals als Konkurrenz, sondern immer als Ergänzung.

**Wir verpflichten uns zu Diskretion und Verschwiegenheit, um das erforderliche Vertrauensverhältnis zwischen MentorIn und Mentee zu ermöglichen. Was in der Gesprächsbeziehung kommuniziert wird, bleibt im geschützten Raum und muss – wenn gewünscht oder erforderlich – zuvor von den Beteiligten zur Information nach außen freigegeben werden.**

Von unserer Seite ist große Sensibilität erforderlich und die Notwendigkeit, auf bestehende Mentoring-Beziehungen zu achten, sei es auf der strukturellen Ebene (z. B. Netzwerkleiter) oder auf der persönlichen Ebene (z. B. Freundschaften).

## **2. Persönliche Voraussetzungen**

### **2.1. Die Person des Mentors / der Mentorin**

#### **2.1.1. Positive Erfordernisse**

Die Aufgabe eines Mentors bzw. einer Mentorin bringt eine nicht unerhebliche Verantwortung mit sich. MentorInnen sollen daher geistlich gereift sein, ein gefestigtes Gebets- und Glaubensleben haben sowie in ihrer Gottesbeziehung stabil sein.

Dazu gehören auch eine emotionale Ausgeglichenheit und die Offenheit, eigene Stärken und Schwächen zu kennen. Die Liebe und Wertschätzung für Menschen sollen deutlich sichtbar sein, verbunden mit dem starken Wunsch, andere Menschen auf ihrem Weg in ihre Berufung zu begleiten bzw. den jeweiligen Situationen des Mentees angemessen zu reagieren.

Schließlich ist es wichtig, dass eine gesunde Balance zwischen fachlicher Kompetenz und der eigenen Charakter- und Persönlichkeitsentwicklung besteht.

#### **2.1.2. Negative Faktoren**

Um eine Mentoringbeziehung positiv zu gestalten, sollten einige Dinge auf jeden Fall vermieden werden, wie z. B. die Tendenz, eigene Vorstellungen gegenüber dem Mentee durchsetzen zu wollen, den Mentee gar zu manipulieren, nicht ausreichend zuhören zu können oder ein besserwisserisches Verhalten an den Tag zu legen. Auch können sich unbearbeitete Wesenszüge des Mentors / der Mentorin negativ auf die Mentoringbeziehung auswirken.

#### **2.1.3. Beziehung Mentor - Mentee**

Die Beziehung muss von Vertrauen und gegenseitigem Respekt geprägt sein. Man begegnet sich auf Augenhöhe, auch wenn der Mentor / die Mentorin in der Regel

einen gewissen Vorsprung an Lebenserfahrung und Methodenkompetenz hat. Der Altersunterschied muss dabei keine wesentliche Rolle spielen.

**Weitere Themen werden unter Punkt 5.1 „Vereinbarungen“ behandelt.**

## 2.2. Die Werte der Vineyard-Bewegung

In unserer Tätigkeit als MentorIn sind wir den Werten der Vineyard-Bewegung verpflichtet. Mehr noch, wir tragen diese Werte in uns, wir verkörpern sie und uns liegt sehr daran, diese Werte zu vermitteln und zu multiplizieren.

Dazu lohnt sich ein Blick auf unsere D.A.CH. - Webseite, wo diese Werte ausführlich erklärt sind: <http://vineyard-dach.net/unsere-werte/>

## 3. Bedarfe

Die Bedarfe für „Geistliches Mentoring“ sind je nach Lebensphase unterschiedlich. Auch die Gaben und Schwerpunkte der MentorInnen sind verschiedenartig. Unser Ziel ist es, die jeweiligen Bedarfe der LeiterInnen mit den Angeboten der MentorInnen zusammenzubringen.

### 3.1. Strukturelles Mentoring

Es gibt Angebote von Vineyard-Empowerment, bei denen ein Mentoring strukturell im Programm vorgesehen ist.

Dies gilt v.a. für

- das Vintage
- das VLTsmart

Diese Angebote dienen der schrittweisen Entwicklung von Leiterschaft zu immer mehr Verantwortung.

In diesen Fällen werden die TeilnehmerInnen an den Programmen verpflichtend aufgefordert, von sich aus eine Mentoring-Person zu finden.

Eine Liste aus unserem **MentorInnen-Pool** steht dabei zur Verfügung (siehe 4.2.2.2.).

In anderen Angeboten kann es optional zu einem strukturierten Mentoring-Prozess kommen, z. B.

- VLTextended

- verschiedene LeaderCare-Programme

### **3.2. Bedarfsorientiertes Mentoring**

Auf unserem Lebensweg gibt es immer wieder Situationen, die uns herausfordern und in denen eine Begleitung durch einen Mentor sehr hilfreich ist. Das können Übergänge von einer Lebensphase in eine andere sein, bedeutende Dienst- oder Lebenskrisen oder allgemeine Sinnfragen.

### **3.3. Begleitendes Mentoring**

**Unser Ziel ist es, dass jede Person mit Verantwortung für Gemeinde- oder Dienstleitung in eine kontinuierliche Mentoring-Beziehung eingebunden ist.**

Das gilt ebenfalls für Netzwerk- und Community-Leiter, für die Mitglieder der DACH-Leitungsteams sowie für hauptverantwortliche Personen in Vineyard Empowerment und Vineyard Mission.

## **4. Implementierung / Kommunikationskonzept**

### **4.1. Bewusstsein schaffen**

**Als MentorInnen mit eigener Erfahrung sind wir davon überzeugt, dass die Begleitung von Menschen im Sinne eines Mentoring-Prozesses eine große Hilfe für den einzelnen und einen Gewinn für die gesamte Vineyard-Bewegung bedeutet.**

Diese Überzeugung soll in die Bewegung hineingetragen und bei verschiedenen Gelegenheiten und auf unterschiedlichen Ebenen kommuniziert werden.

### **4.2. Angebot trifft Nachfrage**

Die Zusammenführung von MentorIn und Mentee kann auf unterschiedliche Weise geschehen.

#### **4.2.1. Bestehende Beziehungen**

Am einfachsten funktioniert es, wenn zwei Personen sich bereits kennen. Wenn zwischen ihnen die Chemie stimmt, dürfte es nicht schwierig sein, in einen Mentoring-Prozess einzusteigen.



## 4.2.2. Neue Beziehungen

Wenn eine Person einen Geistlichen Mentoring-Prozess beginnen möchte, aber keine/n MentorIn zur Verfügung hat, braucht diese Person praktische Unterstützung. Das kann bedeuten:

### 4.2.2.1. Persönliche Vermittlung

Eine Person, die Mentoring wünscht, bekommt von einer bekannten Person einen Tipp, an wen sie sich wenden könnte. Diese bekannte Person kann z.B. ein/e andere/r LeiterIn oder auch der/die NetzwerkleiterIn sein.

### 4.2.2.2. Kontakt/Vermittlung via Webseite

Auf der Webseite von Vineyard D.A.CH. wird ein Bereich eingerichtet - der sog. **Mentorenpool** - in dem Namen von Personen aufgeführt werden, die für einen Geistlichen Mentoring-Prozess zur Verfügung stehen. Dort ist auch ein Profil dieser Personen mit Angaben über Schwerpunkte, Wohnort, Alter und Kontaktmöglichkeit zu finden.

## 5. Praktische Fragen

### 5.1. Vereinbarungen für den Mentoring-Prozess

**Es ist dringend zu empfehlen, zu Beginn eines jeden Mentoring-Prozesses bestimmte Vereinbarungen zu treffen und diese schriftlich festzuhalten.**

#### 5.1.1. Inhalte

Als Orientierung für MentorInnen muss bei der Anfrage des Mentees deutlich werden, um welche Inhalte es in dem Mentoringprozess gehen soll. Diese Inhalte können sowohl sehr konkret sein (z. B. eine bevorstehende Veränderung in einer Lebensphase) oder auch eher allgemein gehalten sein (z. B. als langfristiger Begleitprozess in der Entwicklung von Charakter, Persönlichkeit und Gottesbeziehung).

#### 5.1.2. Zeithorizont

Zu Anfang einer Mentoring-Beziehung ist es ratsam eine Art „Probezeit“ zu vereinbaren (z. B. drei Treffen oder den Zeitraum eines halben Jahres). Nach dieser Zeit können MentorIn und Mentee über eine längere Zusammenarbeit entscheiden. Auch sollte geklärt werden, für welchen Zeitraum diese Beziehung eingegangen wird und wann z. B. ein erstes Zwischenresümee gezogen werden soll. Kurz vor Ablauf der Frist sollte entschieden werden, ob MentorIn oder Mentee die Beziehung beenden wollen oder ob man sich auf eine weitere Periode einigt. Auch soll vereinbart werden, wie oft ein Treffen stattfindet und wie lange ein Treffen in der Regel dauert.

Eine Mentoring-Beziehung ist trotzdem eine zeitlich befristete Begleitung, bei der die Effizienz nicht nur von der Kompetenz des Mentors / der Mentorin abhängt, sondern

wesentlich auch von der Ernsthaftigkeit und der Bereitschaft des/der Mentee zu wachsen. Wird bei der Überprüfung deutlich, dass eine der beiden Seiten mit dem Prozess unzufrieden ist, so kann die Beziehung auch vorzeitig beendet werden; manchmal stimmt die Chemie / der Kommunikationsstil einfach nicht oder die gegenseitigen Erwartungen wurden zu Beginn nicht klar genug kommuniziert.

### **5.1.3. Wissensvermittlung**

Geistliches Mentoring ist ein ganzheitlicher Ansatz – Wissensvermittlung geschieht dabei auch, ist aber nicht erstes Ziel. Im Miteinander von MentorIn und Mentee geht es vielfach um Lebenserfahrungen im Umgang mit Prozessen, Menschen oder Entscheidungsmöglichkeiten, verbunden mit dem Einsatz von geistlichen Kriterien. Auch das ist Wissensvermittlung.

Für reine Wissensvermittlung gibt es eine Vielzahl von Angeboten durch Bücher, Kurse und Schulungen, sowohl real als auch virtuell. Für die Nutzung dieser Angebote trägt der Mentee selbst die Verantwortung.

### **5.1.4. Zielvereinbarungen**

Auch wenn Geistliches Mentoring primär Begleitung bedeutet, so können auf dem gemeinsamen Weg von MentorIn und Mentee Ziele (Teilziele oder Milestones) vereinbart werden. Solche Vereinbarungen können als eine Art von „Erfolgskontrolle“ angesehen werden. Das betrifft dann z. B. das veränderte Verhalten in Alltagssituationen, die andersartige Reaktion auf Reizthemen oder die nachhaltigen Überlegungen bei größeren Entscheidungen. Solche „Erfolge“ sollten auf jeden Fall gebührend gewürdigt und auch gefeiert werden.

### **5.1.5. Art der Treffen**

Physische Treffen erweisen sich als hilfreich. Wo dies nicht möglich ist, kann eine Bildkommunikation via Internet geplant werden, auch Telefonieren ist möglich. Wir empfehlen dennoch von Zeit zu Zeit ein physisches Treffen, wenn dies vom Aufwand her praktikabel ist.

### **5.1.6. Vergütungen**

Manche MentorInnen sind freiberuflich tätig und auf finanzielle Vergütung angewiesen, andere MentorInnen sind finanziell versorgt bzw. verzichten aufgrund einer persönlichen Entscheidung auf eine Vergütung.

Zu Beginn des Mentoring-Prozesses sollte in jeden Fall über das Thema Finanzen gesprochen werden.

Im **strukturellen Mentoring** (z.B. Vintage, VLTsmart) gehen wir davon aus, dass kein Honorar vereinbart wird und der Mentor/ die Mentorin bereit ist, sich ehrenamtlich für den/die Mentee zu engagieren.

In **freiwillig vereinbarten Mentoring-Prozessen** (bedarfsorientiert/situativ, oder begleitend/kontinuierlich) sollte in der Regel eine Vergütung vereinbart werden. Als Orientierung - im Sinne einer Wertschätzung für den persönlichen Einsatz des Mentors/der Mentorin - kann ein Honorar in Höhe von 30 - 50 Euro pro Termin als angemessen erachtet werden.

Auch Modelle, in denen die lokale Vineyard die Vergütungen übernimmt, sind denkbar, wie z. B. die „Drittellösung“ (1/3 Mentee, 1/3 Lokale Vineyard, 1/3 Sponsoren).

## 5.2. Gesprächshilfen

Besonders für den Mentoring-Prozess beim **Vintage** oder beim **VLTsmart** gibt es ein „**Handbuch zum VPLE-Feedback-Prozess**“ als Grundlage für die Gesprächsführung.

Es ist sinnvoll, wenn MentorIn und Mentee sich an dieser Vorlage orientieren, sie sollten aber solche Unterstützungsmaßnahmen eher als „Vehikel“ und als Mittel zum Zweck für das Gespräch nutzen, denn als verpflichtende Vorgabe. In diesem Sinne können die Gespräche bedarfsgerecht gestaltet werden.

In den meisten Begleitsituationen werden die Themen vom Mentee in die Gespräche eingebracht. Es ist vor allem zu empfehlen, dass der/die Mentee sich während oder nach dem Treffen Notizen zu macht, um beim nächsten Mal den Faden wieder aufnehmen und die Fortschritte festhalten zu können.

## 6. Supervision / Intervision

Für die MentorInnen werden Möglichkeiten geschaffen, über ihre Erfahrungen anonymisiert auszutauschen bzw. einzelne Fragen mit anderen Personen zu reflektieren.

Dazu gibt es die Möglichkeit für Einzelgespräche in einer persönlichen Begleitung. Diese kann von Zeit zu Zeit informell oder als reguläre Supervision geschehen.

Es ist angedacht - besonders wenn die Zahl der MentorInnen zunimmt - sich in kleinen Intervisionsgruppen zu verabreden, in denen Erfahrungen ausgetauscht und aufkommende Fragen behandelt werden können.

Einmal jährlich ist ein Treffen für alle MentorInnen geplant, bei dem einzelne Themen von ExpertInnen (durchaus auch aus den eigenen Reihen) in Trainingseinheiten erarbeitet und vertieft werden und bei dem ein Gesamtbild über den Fortschritt des gemeinsamen Projektes „Geistliches Mentoring“ ausgetauscht wird.

Zusätzlich ermutigen wir jede(n) MentorIn, an Fort- und Weiterbildungen innerhalb oder außerhalb von Vineyard D.A.CH. teilzunehmen.

## 7. Ausbildung

Unser Ziel ist es, weitere MentorInnen auszubilden, also unsere Tätigkeit zu multiplizieren. Dazu wollen wir interessierten Menschen die Möglichkeit geben, an den angebotenen Treffen wie z. B. Intervisionsgruppen oder Jahrestreffen teilzunehmen. Auf diese Weise geschieht ein gegenseitiges Kennenlernen, dem ein weiteres Miteinander und eine Begleitung und Hinführung in eigene Mentoren-Tätigkeiten folgen können.

## 8. Literaturliste zu Geistlichem Mentoring

Im Bereich von Mentoring gibt es eine Vielzahl von Büchern, Artikeln und Ausarbeitungen. Wir wollen uns gegenseitig über Neuerscheinungen informieren bzw. einige Klassiker zur Lektüre und Vertiefung unserer Tätigkeit empfehlen.

### Literaturempfehlungen nach einer Auswahl von Guido Müller:

Aron, Elaine N.:	Sind Sie Hochsensibel? mvg-Verlag, 8.Aufl. 2011, ISBN 978-3-636-06246-8
Bello, Charles / Reschke, Kristian:	Gebet als Begegnung – Kontemplatives Leben im 21. Jahrhundert, Grain Press, 2012, ISBN 978-3-940538-22-2
Bühlmann, Martin:	Gemeinde leben - Gemeinde lieben – Wie Gottes Familie zu einem Zuhause wird, vineyard edition, Projektion J Verlag, Gerth Medien, 1.Aufl.2002, ISBN 3-89490-424-0
Clinton, Richard:	Mein Fels, mein Freund und meine Freunde – Eine Reise zu einem gesunden Gottesbild, vineyard edition, SCM R. Brockhaus, 2010, ISBN 978-3-417-26354-1
Clinton, Robert:	Der Werdegang eines Leiters – Lektionen und Stufen in der Entwicklung zur Leiterschaft, Verlag für kulturbezogenen Gemeindebau, Greng-Murten, 1992
Donders, Paul Ch.:	Kreative Lebensplanung – Entdecke deine Berufung – Entwickle dein Potential – beruflich und privat, Gerth Medien, 8. Auflage 2009, ISBN 978-3-86591-000-4
Faix, Tobias:	Mentoring – Chancen für geistliches Leben und Persönlichkeitsprägung, Aussaat Verlag, 2. Aufl. 2003, ISBN 978-3-7615-5156-8
Faix, Tobias:	Logbuch Berufung – Navigationshilfen für ein gelingendes Leben, Francke Verlag, 2013, ISBN 978-3-86827-411-0
Faix, Tobias:	Mentoring leben – Menschen durch Begleitung fördern, Quadro Nr. 54, Down to Earth, 2015, ISBN 978-3-8270-928-1
Faix, Tobias / Wiedekind, Anke:	Mentoring - Das Praxisbuch, Neukirchener Aussaat Verlag, 6. Aufl. 2014, ISBN 978-3-7615-5786-0

Geiselhart, Jochen:	Geistliches Mentoring, Dissertation 2018, Eigenverlag
Grün, Anselm:	Leben und Beruf - Eine spirituelle Herausforderung, Vier Türme Verlag, 3.Aufl. 2005, ISBN 3-87868-295-6
Grün, Anselm / Robben, Ramona:	Grenzen setzen - Grenzen achten, Herder Verlag, 4. Aufl. 2004, ISBN 3-451-28414-6
Hack, Kerstin:	Coaching Basics – Menschen begleiten und fördern, Quadro Nr. 14, Down to Earth 2010, ISBN 978-3-935992-82-4
Härry, Thomas:	Von der Kunst sich selbst zu führen, Edition Aufatmen, SCM Verlag, 4. Aufl. 2016, ISBN 978-3-417-26591-0
Haeske, Udo:	Team- und Konfliktmanagement – Teams erfolgreich leiten, Konflikte konstruktiv lösen, Pocket Business, Cornelsen Verlag, 1. Aufl. 2002, ISBN 3-589-21911-4
Hybels, B./Bugbee, B./Cousins, D.:	D.I.E.N.S.T. – Entdecke dein Potential (Teilnehmerbuch), Gerth Medien, 4. Auflage 2005, ISBN 3-86591-803-4
Knoblauch, J./Hüger, J./Mockler, M:	Dem Leben Richtung geben – In drei Schritten zu einer selbstbestimmten Zukunft, Heyne Verlag, 3. Auflage 2009, ISBN 978-3-453-60126-0
Knorr, Hartmut:	plan c/m – Entwicklung mit Perspektive und System, 2. Aufl. 2014, Best. unter <a href="http://www.b-ho.de">www.b-ho.de</a>
Kraft, Dave:	Langstreckenleiter – Gott im Blick, das Ziel vor Augen, vineyard edition, SCM Brockhaus Verlag 2013, ISBN 978-3-417-26528-6
Krallmann, Günter:	Von der Begabung zur Befähigung – 10 Schlüssel zur geist- lichen Leiterschaft, Hänssler Verlag, 2000, ISBN 3-7751-3482-4
Lambert, Willi:	Aus Liebe zur Wirklichkeit – Grundworte ignatianischer Spiritualität, Topos Tb 367, 9. Aufl. 2012, ISBN 978-3-8367-0367-3
MacDonald, Gordon:	Getrieben oder Berufen – Ordne dein Leben, Projektion J Verlag, 1984, ISBN 3-925352-09-0
MacDonald, Gordon:	Zurück zur ersten Liebe - Wie Ihr geistliches Leben neue Leidenschaft bekommt, Projektion J Verlag, 1988, ISBN 3-925352-20-1
MacDonald, Gordon:	Wenn alles zerbricht – Schritte zum persönlichen Neuanfang, Projektion J Verlag, 1990, ISBN 3-925352-33-3
Marshall, Tom:	Erfolgreiche Leiterschaft – (K)ein Ding der Unmöglichkeit? Jugend mit einer Mission Verlag, 1. Aufl. 1993, ISBN 3-906568-19-9
Plessing, Daniel:	Vom heiligen Gebot, miteinander Tacheles zu reden – Geistlich wachsen mit der Jesus-Regel, Edit. Aufatmen, SCM R. Brockhaus, 2016, ISBN 978-3-417-26719-8
Reithmeier, Lorenz (Hrsg.):	Religiöser Missbrauch – Ursachen, Auswirkungen, Heilung, GGE-praxis, 1. Aufl. 2006, ISBN 3-9808340-8-5
Reschke, Kristian:	Leben als Verbinder – Wie Gottes große Geschichte durch dich sichtbar wird, Grain press, 2018, ISBN 978-3-947454-13-6

Ruthe, Reinhold:	Sieben Fragen, die uns plagen, Brendow Ratgeber, 3. Aufl. 1990, ISBN 3-87067-275-7
Ruthe, Reinhold:	Sechs Wege aus dem Selbstbetrug, Brendow praxis, 2. Aufl. 2000, ISBN 3-87067-744-9
Scazzero, Peter:	Das Paulus-Prinzip – Warum Schwäche ein Gewinn sein kann, francke Verlag, 2. Aufl. 2010, ISBN 978-3-86122-998-8
Scazzero, Peter:	Glaubensriesen Seelenzwerge? – Geistliches Wachstum und emotionale Reife, Brunnen Verlag, 3. Aufl. 2011, ISBN 978-3-7655-1494-4
Scazzero, Peter:	Emotional gesund leiten – Was Sie stark macht für Gemeinde und Beruf, Brunnen Verlag, 2017, ISBN 978-3-7655-0981-0
Schönheit, Sven:	Menschen mit Format - Leiten lernen bei Jesus, Asaph Verlag, 2013, ISBN 978-3-940188-69-4
Schalk, Annette & Christoph:	Mitarbeiter coachen – Gemeinsam Ziele erreichen, Quadro Nr.13, Down to Earth, 2010, ISBN 978-3-935992-81-7
Schalk, Christoph:	Selbstcoaching – Überlegt handeln, konsequent umsetzen, Quadro Nr. 23, Down to Earth, 2011, ISBN 978-3-86270-566-5
Schaupp, Klemens:	Gott im Leben entdecken – Einführung in die Geistliche Begleitung, echter Verlag, 2. Aufl. 1995, ISBN 3-429-01557-X
Schindler, Birgit & al.:	Zur Freiheit berufen – Leben unter Gottes Herrschaft, GGE Verlag, vy empowerment, 2015, ISBN 978-3-9816293-4-7
Schindler, Birgit:	Frieden schließen mit der eigenen Lebensgeschichte, GGE Verlag, 2010, ISBN 978-3-9812055-6-5
Schindler, Birgit:	Die Kraft unserer Worte und Gedanken, GGE Verlag, 2013, ISBN 978-3-9812055-9-6
Schwarz, Christian A.:	Die 3 Farben deiner Spiritualität, Gerth Medien, 2009, ISBN 3865914829
Schwarz, Christian A.:	Die 3 Farben der Leiterschaft – Wie jeder lernen kann, andere Menschen zu bevollmächtigen, NCD Media, 2012, ISBN 978-3-928093-00-2
Schwarz, Christian A.:	Die 3 Farben der Gemeinschaft, NCD Media, 2012, ISBN 978-3-928093-01-9
Schwarz, Christian A.:	Gemeinde-Entwicklung 3.0 – Eine Einführung in die natürliche Gemeindeentwicklung, NCD Media, 2015, ISBN 978-3-928093-15-6
Seiwert, Lothar:	Das neue 1x1 des Zeitmanagement – Zeit im Griff, Ziele in Balance, Kompaktes Know-how für die Praxis, GU-Verlag, 2002, ISBN 978-3-7742-5670-5
Seiwert, Lothar:	Coaching Kompakt Kurs – Professioneller arbeiten und leben ... in Balance, 28 Lehrbriefe, Olzog Verlag, 2009, ISBN 978-3-7892-9981-0

- Stanley, Paul / Clinton, Robert: Mentoring – Wir brauchen geistliche Väter und Mütter, Verlag für kulturbezogenen Gemeindeaufbau, 1994, ISBN 3-909131-02-6
- Venter, Alexander: Doing Church – Grundlagen für wertorientierten Gemeindeaufbau, vineyard edition, 1. Aufl. 2005, [www.vineyardtraining .de](http://www.vineyardtraining.de)
- Wimber, John / Springer, Kevin: Fundamente Für Geistliches Wachstum – Grundwissen des Christlichen Glaubens, Projektion J Verlag 1991, ISBN 3-925352-45-7