



em

evangelikale missiologie

Was den Dienst von Missionaren fruchtbar macht - Einsichten der Missionsleiter (ReMap II)	122
Detlef Blöcher	
Missiologische Ausbildung in transformativer Entwicklungspraxis	128
Andreas Kusch	
Mission in Italien in neuer Phase	137
Cees J. Verharen	
Schriftgebundenheit und Geistesleitung in der urchristlichen Mission	140
Heinz-Dietrich Wendland	
Jesus verkündigen mit Wort und Tat	145
Detlef Blöcher	
Die EEMA-Konferenz - Oktober 2004 aus der Sicht eines Schweizer Missionsdelegierten	148
Martin Voegelin	
Verbrecher und Mörder machen Karriere im Volk Gottes	150
Thomas Schirmacher	
Rezensionen	153
Buchhinweise:	
Hans-Ulrich Reifler: Handbuch Missiologie	152
Hans Kasdorf: Design of my Journey. An Autobiography	159
Verehrte Leser	159
Jahrestagung des AfeM in Wiedenest 5.-7.1. 2006	160



Was den Dienst von Missionaren fruchtbar macht – Einsichten der Missionsleiter (ReMAP II)

Detlef Blöcher

Dr. Detlef Blöcher ist 1. Vorsitzender der AEM. Er war als Zeltmacher im Mittleren Osten. Seit 1991 ist er Personaldirektor, seit 2000 Direktor der Deutschen Missionsgemeinschaft, Sinsheim. E-mail: DBloecher@DMGint.de

Was macht Missionare¹ stark, um Krisen und Herausforderungen zu bestehen? Was hält sie frisch und geistlich lebendig? Was gibt ihnen die Standfestigkeit und Flexibilität für einen nachhaltigen Einsatz unter ständig wechselnden Anforderungen? Welche organisatorischen Strukturen und Arbeitsweisen sind dabei hilfreich, stimulieren kreatives Arbeiten und setzen die einheimischen Ressourcen frei? Was hält Missionare im Einsatz und macht ihren Dienst fruchtbar? Dies waren einige der Fragen, die zur umfassenden Studie ReMAP II der Missionskommission der Weltweiten Evangelischen Allianz (WEA-MC) über die Ausdauer von Missionaren geführt haben.

Methodik

Über 600 Missionswerke aus 22 Ländern mit 40000 Langzeitmissionaren² gaben eine Selbstbewertung ihrer Arbeitsweise und lieferten statistische Daten über den Verbleib ihrer Missionare³. Der Fragebogen enthielt auch einen Abschnitt, in dem die Missionsleiter nach ihrer persönlichen Meinung gefragt wurden, welche vier Faktoren den gegenwärtigen Dienst ihrer Missionare am effektivsten machten und welche am meisten behinderten. Vier beliebige Begriffe oder kurze Sätze konnten eingetragen werden. Dabei fanden sich offensichtliche Synonyme, die zu einem Block zusammengefasst wurden. Zudem wurde nicht berücksichtigt, ob ein Beg-

riff an erster, zweiter oder dritter Stelle genannt wurde (die Reihenfolge ist zuweilen willkürlich), sondern lediglich, ob ein Begriff genannt wurde oder nicht. Die Stichworte wurden mit der Zahl der aktiven Missionare dieses Werkes multipliziert, da diese Anzahl von Missionaren unter einer Leitung mit diesen Überzeugungen und unter solchen Arbeitsbedingungen tätig ist. Hier werden die Ergebnisse der klassischen Missionare sendenden Länder Nordamerikas, Europas und Australiens (ASL)⁴ vorgestellt. Die Abbildungen geben den Prozentsatz der Missionare an, deren Missionsleiter das jeweilige Thema als eines der vier wichtigsten Gründe für die gegenwärtige Effektivität ihrer Missionare (Abb. 1) bzw. als Hindernis (Abb. 2) genannt hatten. Die Abbildungen zeigen zudem die Bewertungen von den Teilgruppen von Missionswerken (33% der Gesamtgruppe) mit besonders hoher Retention⁵ ihrer Missionare (ASL H) bzw. niedriger Retention (ASL L).

Was trägt am meisten zur gegenwärtigen Effektivität bei?

Nummer eins ist das *Gebet*, welches von den Missionsleitern von 37% aller ASL-Missionare als eines der vier wichtigsten Faktoren für die gegenwärtige Effektivität ihrer Missionare genannt wurde. Die Gemeinschaft mit dem lebendigen Gott und das Hören auf seine Stimme, Lobpreis und Anbetung, Dank für Gottes wunderbare Bewahrung und treues Versorgen,

⁴ 326 Missionswerke mit 26900 Missionaren aus Australien, Deutschland, Großbritannien, Kanada, den Niederlanden, Neuseeland, der Republik Südafrika, Schweden und den USA.

⁵ Retention ist definiert als Prozentsatz der Missionare, die jedes Jahr im Dienst bleiben. Sie ist vergleichbar dem "Wiederverkaufswert" bei der Abschreibung/Wertverlust z.B. eines Autos. Die Teilgruppe mit hoher Retention ASL H umfasst 82 Missionswerke (mit 7995 Missionaren), die jährlich mehr als 95.3% ihrer Missionare im Dienst hielten, die Teilgruppe ASL L enthält 120 Missionswerke (mit 7645 Missionaren), die weniger als 94.0% ihrer Missionare jährlich im Dienst behielten.

¹ Der besseren Lesbarkeit wegen werden nur Maskulina verwendet, obwohl Frauen und Männer in gleicher Weise gemeint sind.

² Entsandt in der Erwartung eines mindestens dreijährigen kulturüberschreitenden Einsatzes im In- oder Ausland.

³ Detlef Bloecher, „Good Agency Practices: Lessons from ReMAP II“, *Connections* 3 (2004), 12-25

Abb. 1: Was am meisten zur gegenwärtigen Effektivität unserer Missionare beiträgt

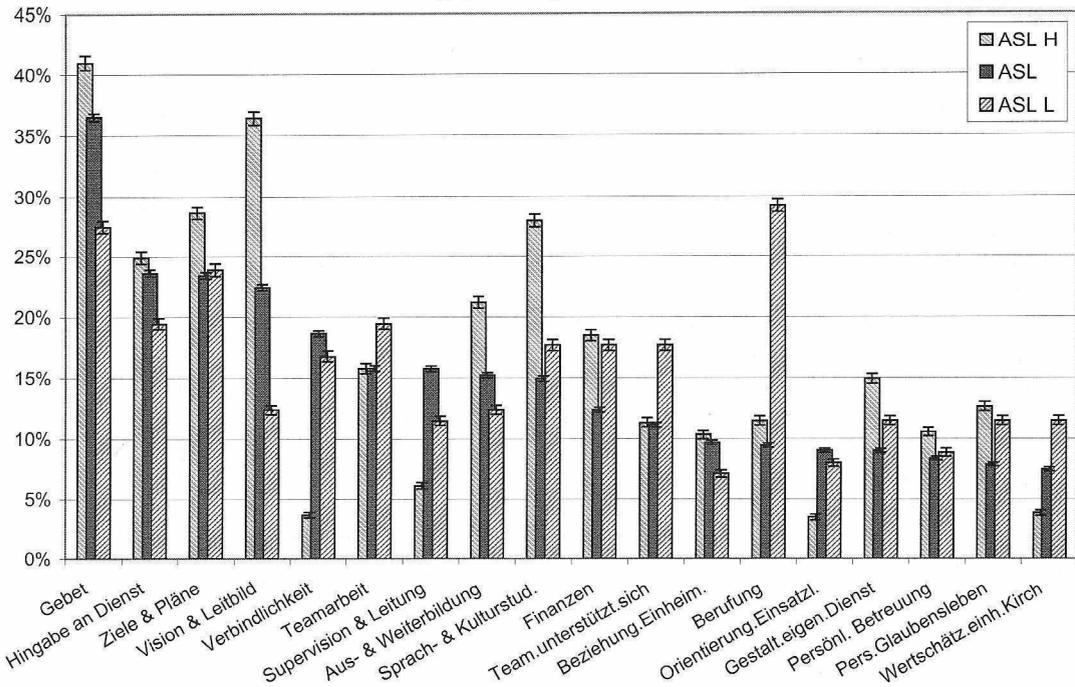


Abb. 1 zeigt die wichtigsten Faktoren für die Effektivität von Missionaren.

Suchen seines Willens, Bitte für konkrete Anliegen und Fürbitte für die Nöte der Welt – dies alles stellt in der Tat das Herzstück des Wesens der Missionare dar; es ist die Grundlage für ihr Leben und ihren Dienst.

An zweiter Stelle folgt das Stichwort: *Hingabe der Missionare an ihren Dienst*. Dieser Begriff weist hin auf die Leidenschaft und Begeisterung der Missionare, die Identifikation mit ihrer eigenen Arbeit bzw. Projekt. Missionare müssen wirklich von ihrer Arbeit überzeugt sein, sie als sinnvoll, zweckmäßig und bedeutsam ansehen, um die Herausforderungen ihres Dienstes zu bewältigen.

An dritter und vierter Stelle folgen die organisatorischen Faktoren: *klare Ziele und konkrete Pläne* sowie *Vision und Leitbild*. Sie zeigen, wie zielgerichtet ein Werk arbeitet. Klare, strategische Ziele und konkrete Pläne sind nötig wie auch eine umfassende Vision und ein klares Profil, gerade auch in unserer leistungs- und zielorientierten Gesellschaft im Westen. Die

ReMAP II-Studie belegt, dass deutsche ev. Missionswerke in diesen Bereichen Defizite aufweisen⁶, da sie oft von Missionspraktikern gegründet und/oder lange Zeit geleitet wurden, von denen eine strategische Zielsetzung vielleicht vorschnell als „weltliches Management“ angesehen und damit abgelehnt wurde.

Gebet.

Hingabe der Missionare an ihren Dienst.

Klare Ziele und konkrete Pläne sowie Vision und Leitbild.

Die Missionsleiter müssen diese vier Faktoren besonders beachten, zumal sie in der Teilgruppe von Missionswerken mit sehr hoher Retention (ASL H) besonders häufig genannt wurden, insbesondere *Vision und Leitbild*.

⁶ Detlef Blöcher, „Besonderheiten der deutschen evangelischen Missionsbewegung“; *Evangelikale Missiologie*, 20 (2004), 132-140

Diese Spitzengruppe wird gefolgt von den Themen: *Verbindlichkeit* (incl. der von Missionswerken gegenüber den Mitarbeitern), *Teamarbeit und Mitarbeiterteam*, *Supervision und Leitung*, *Aus- und Weiterbildung* von Missionaren, *Sprach- und Kulturstudium* und *Finanzen* (der materiellen Basis für Leben und Dienst). Diese sechs Themen stehen in enger Beziehung zu Selbstverständnis, Strukturen und Arbeitsweise des Missionswerks, so dass sie bei der organisatorischen Weiterentwicklung der Missionswerke besondere Aufmerksamkeit erfordern.

Auf den weiteren Plätzen folgen: Missionare unterstützen sich gegenseitig in ihrem Team, gute Beziehungen zu Einheimischen, Berufung in den Missionsdienst (die Gewissheit, dass Gott mich an diesen Platz gestellt hat), Orientierung im Einsatzland für neue Missionare, Missionare erhalten Raum, den eigenen Dienst selbst mitzugestalten (das vermittelt „Ownership“, Identifikation und aktive Partizipation),

*Verbindlichkeit, Teamarbeit
und Mitarbeiterteam.
Supervision und Leitung.
Aus- und Weiterbildung.
Sprach- und Kulturstudium.
Finanzen.*

Persönliche Betreuung/Member Care, Persönliches Glaubensleben (Gebet und Bibellesen) und Einheimische Kirche schätzt den Dienst der Missionare (Wertschätzung). Diese Faktoren betreffen vor allem die persönlichen Beziehungen des Missionars – zu den Missionarskollegen, der einheimischen Kirche, der Gastkultur und zu Gott.

ASL-Werke mit hoher sowie niedriger Retention

Bei Missionswerken mit besonders wenig Personalwechsel (ASL H) wurden *Gebet, Vision und Leitbild, Sprach- und Kulturstudium* sowie *Ausbildung und Vorbereitung auf den Einsatz* noch höher bewertet als in der Gesamtgruppe ASL (und unterstrichen damit deren Bedeutung), während *Hingabe und Leidenschaft, Su-*

pervision & Leitung sowie *Einheimische Kirche* schätzt den Dienst unserer Missionare seltener genannt wurden. Offensichtlich sind die letzteren Themen so gut bearbeitet, dass sie an Bedeutung verloren haben.

In der Teilgruppe von Missionswerken mit hoher Mitarbeiterfluktuation (ASL L) andererseits wurde das Thema *Berufung zum Missionsdienst* am häufigsten genannt (29%), gefolgt von *Gebet* sowie *klaren Zielen und konkreten Plänen*. Die *Wertschätzung des Dienstes der Missionare durch die einheimische Kirche* wurde häufiger genannt als in der Gesamtgruppe, während *Gebet, Vision und Leitbild* sowie *Aus- und Weiterbildung* seltener vorkamen. Hat das Thema *Berufung* tatsächlich diese überragende Bedeutung oder dient es als Ersatz für organisatorische Schwächen?

Was die Effektivität am meisten begrenzt

Die Missionsleiter aus ASL wurden zudem gefragt, welche vier Faktoren ihrer Ansicht nach die Wirksamkeit ihrer Missionare am meisten begrenzen. Am häufigsten nannten sie *Mangel an Finanzen* (32%), *Zwischenmenschliche Konflikte*, *Mangel an Teamarbeit* und *Ungenügende Schulmöglichkeiten für Missionarskinder (MK)*. Dieses Ergebnis unterstreicht, dass Finanzen zwar nicht zur Effektivität des Missionsdienstes führen, dass aber deren Mangel ihre Wirksamkeit begrenzt. Die zweite große Herausforderung sind *zwischenmenschliche Konflikte*. Missionare sind im Allgemeinen starke Persönlichkeiten mit festen Überzeugungen (die zudem oft noch theologisch begründet und damit zur Bekenntnisfrage erhoben werden), sonst wären sie gar nicht erst Missionare geworden, noch hätten sie so lange im Einsatzland ausgehalten. Das kann aber auch zu Beziehungsstörungen führen, und es erfordert viel Gnade, den anderen höher zu achten als sich selbst. Zudem arbeiten viele Missionare alleine oder nicht effektiv im Team, was ihre Wirksamkeit weiter begrenzt, denn jede Person verfügt nur über einige Gaben und benötigt die Ergänzung durch Kollegen. Darum hat Jesus seine Jünger jeweils zu zweit ausgesandt, und Paulus hat stets im Team gearbeitet. Die dritte große Herausforderung stellt die Schulausbildung der Missionarskinder dar. Nach

meinen Erfahrungen ist dies der Hauptgrund für die vorzeitige Rückkehr von Missionarsfamilien. Darum bin ich sehr dankbar für neue Ausbildungsprogramme wie die Deutsche Fernschule (df), internationale Schulen im Einsatzland, Mini-Schulen und Lerngruppen am Einsatzort und in Zukunft wird das Internet sicher noch viel stärker genutzt, um Missionarsfamilien die Fortsetzung ihres Einsatzes zu ermöglichen.

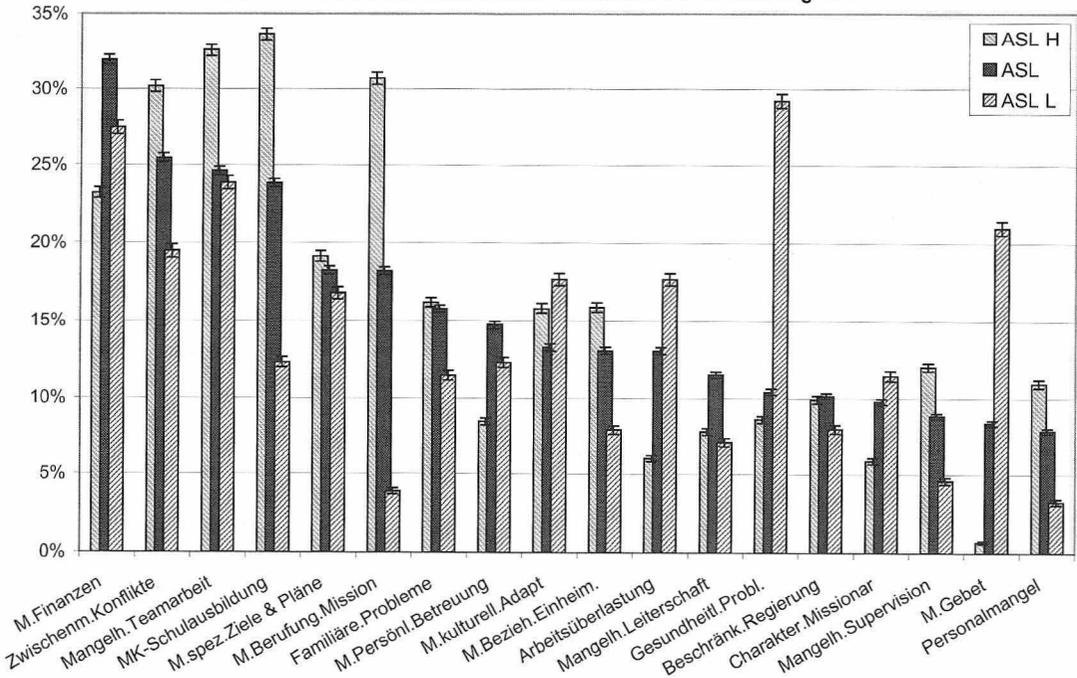
Diese Spitzengruppe wird gefolgt von den Themen: Mangelhafte Ziele und Pläne, Mangelhafte Gewissheit über Gottes Berufung zum Missionsdienst, Familiäre Probleme, Mangelhafte persönliche Betreuung / MemberCare, kulturelle Adaption, Beziehungen mit Einheimischen, Arbeitsüberlastung, Mangelhafte Leitung (Fehlen oder inflexible, starre Leitung), Gesundheitliche Probleme, Beschränkungen des Missionsdienstes durch Regierungsstellen, Unausgeglichener oder unreifer Charakter des Missionars (mangelhafte Kandidatenauswahl), Mangelhafte Supervision und Mentoring, Mangel an Gebet und Personalmangel sowie Dutzende weiterer Stichworte mit niedrigerer Häufigkeit.

Viele dieser Themen hängen eng mit dem Ethos und der Arbeitsweise des Missionswerks zusammen, so dass Missions- und Teamleiter sie

genau bedenken sollten. Einige beziehen sich auf persönliche Themen (z.B. Berufung, familiäre Probleme, zwischenmenschliche Konflikte, Beziehungen mit Einheimischen, Gesundheit) und heben damit die große Bedeutung von sorgfältiger Kandidatenauswahl und Vorbereitung hervor. Andere greifen organisatorische Faktoren (z.B. ausreichende Finanzen, Schulausbildung für MK, Klare Ziele und Pläne, Persönliche Betreuung, Leitung und Supervision) auf sowie teambezogene Probleme (z.B. zwischenmenschliche Probleme, Missionarsteam, Persönliche Betreuung, Arbeitsüberlastung). Die breite Palette an Themen verdeutlicht, dass es nicht nur ein entscheidendes Problem gibt, das quasi den Flaschenhals darstellt, sondern ein komplexes Geflecht von vielen verschiedenen Herausforderungen, die die Effektivität von Missionaren hemmen.

In der Teilgruppe von Missionswerken mit hoher Retention (ASL H, Abb. 2) wurden *Zwischenmenschliche Probleme, Teamarbeit, Schulausbildung der Missionarskinder, Berufung und Personalmangel*, häufiger genannt als in der Gesamtgruppe ASL. Diese lassen sich offensichtlich nur schlecht reduzieren und haben folglich relativ an Bedeutung gewonnen und

Abb. 2: Was die Effektivität unserer Missionare am meisten begrenzt



benötigen darum besondere Aufmerksamkeit der Missionsleiter. Andere Themen wie *Finanzen*, *Persönliche Betreuung der Missionare*, *Arbeitsüberlastung*, *Charakter des Missionars* (Kandidatenauswahl) und *Gebet* wurden dagegen seltener genannt; es handelt sich um grundlegende Themen, die in diesen Missionswerken so gut bearbeitet sind, dass sie sehr an Bedeutung verloren haben.

In der Teilgruppe von Missionswerken mit hoher Personalfuktuation (ASL L, Abb. 2) dagegen wurden *Gesundheitliche Probleme*, *Mangel an Gebet* und *Arbeitsbelastung* häufiger genannt als in der Gesamtgruppe ASL, während *Zwischenmenschliche Konflikte*, *MK-Schul Ausbildung*, *Berufung*, *Beziehungen zu Einheimischen*, *Supervision* und *Personalmangel* weniger erwähnt wurden. Scheinbar sind die erstgenannten Faktoren von solch überragender Bedeutung, dass die letzteren in den Hintergrund gedrängt wurden. Oder dient die Betonung von gesundheitlichen Problemen als sozial akzeptierte Ausrede für andere werksbezogene Defizite? Es ist auffällig, dass Missionswerke mit hoher Personalfuktuation vor allem persönliche und geistliche Gründe benannten und strukturelle und organisatorische Aspekte sehr selten.

Effektivität und Hindernisse kombiniert

Wenn die Faktoren für die Effektivität und Hindernisse kombiniert werden, dann erhalten wir die folgende Reihenfolge: *Gebet* (45%), *Finanzen* (44%), *Ziele und Pläne* (42%), *Missionsteam* und *Teamarbeit* (40%), *Hingabe der Missionare an ihren Dienst* (28%), *Berufung zum Missionsdienst* (28%), *Zwischenmenschliche Konflikte* (27%), *MK-Schul Ausbildung* (26%), *Supervision & Mentoring* (25%), *Leitbild & Ziele* (24%), *Persönliche Betreuung/Member Care* (23%), *Persönliche Beziehungen zu Einheimischen* (23%), *Sprach- und Kulturstudium* (23%), *Leiterschaft* (19%), *Verbindlichkeit des Missionswerks* (19%), *Training* (19%) und *Familiäre Aspekte* (18%).

In der Teilgruppe von Missionswerken mit hoher Personalretention (ASL H) wurden häufiger erwähnt als in der Gesamtgruppe ASL: *Berufung zum Missionsdienst* (+15%), *Vision* und

Leitbild (+13%), *Sprach- und Kulturstudium* (+12%), *Teamarbeit* (+8%), *MK-Schul Ausbildung* (+7%) *Missionarsausbildung* (+7%), *Klare Ziele und Pläne* (+6%) und *Missionaren wird Raum gegeben zur Gestaltung ihres eigenen Dienstes* (+6%). Seltener genannt wurden dafür *Leitung* (-6%), *Sendende Gemeinde wird in Dienst und Leben des Missionars mit einbezogen* (-6%), *Supervision* (-6%), *Kirche im Einsatzland schätzt Dienst des Missionars* (-7%), *Einsatz von Missionaren entsprechend ihren Gaben* (-7%), *Orientierung von neuen Missionaren im Einsatzland* (-7%), *Arbeitsüberlastung* (-7%) und *Verbindlichkeit* (-15%).

Bei Missionswerken mit hohem Personalwechsel (ASL L) hatten an Bedeutung gewonnen: *Supervision* und *Mentoring* (+26%), *Finanzen* (+22%), *Persönliche Betreuung/Member Care* (+18%), *Orientierung neuer Missionare im Einsatzland* (+17%), *Auswahl von Missionskandidaten* (+10%), *Leitung* (+9%), *Arbeitsüberlastung* (+8%), *Kirche im Einsatzland schätzt Dienst des Missionars* (+8%), *Persönliches Glaubensleben* (+7%) und *Nachhaltige finanzielle Unterstützung* (+7%), während *Sprach- und Kulturstudium* (-6%), *Hingabe der Missionare an ihren Dienst/Projekt* (-6%), *Kulturelle Anpassung* (-7%), *Gebet* (-7%), *Klare Ziele und Pläne* (-8%), *Berufung zum Missionsdienst* (-8%), *MK-Schul Ausbildung* (-17%) und *Verbindlichkeit* (-17%) an Bedeutung verloren hatten. Die zuerst genannten Faktoren stellen gewissermaßen die Grundlagen (Grundversorgung der Missionare) dar, die von Missionswerken zunächst abgedeckt sein müssen, bevor komplexere Themen angegangen werden.

Diskussion

Die persönlichen Ansichten von Missionsleitern aus klassischen Missionare sendenden Ländern (ASL) geben uns einen tiefen Einblick in die entscheidende Frage, was Missionare im Einsatz hält und ihren Dienst fruchtbar macht. Die lange Liste von begünstigenden und behindernden Faktoren belegt, dass es nicht den *einen* herausragenden Faktor gibt, wie z.B. zwischenmenschliche Konflikte, wie oft behauptet wird. Die Studie benennt vielmehr eine lange Liste von Faktoren, die alle einen entscheidenden Unterschied machen. Es wird ein komplexes Geflecht

voneinander abhängigen Themen sichtbar, das organisatorische, geistliche, teambezogene und persönliche Faktoren umfasst.

Zentrale Bedeutung kommt dabei den Bereichen Gebet, Vision und Leitbild, Hingabe der Missionare an ihren Dienst (Identifikation mit ihrem Projekt) und Member Care zu, während ungenügende Finanzen, gesundheitliche Probleme, MK-Schul Ausbildung und zwischenmenschliche Konflikte die vier größten Herausforderungen darstellen.

Leiter von Missionswerken mit hohem Personalwechsel (niedriger Retention, ASL L) nennen vor allem grundlegende Themen wie *Persönliche Betreuung der Missionare* (Member Care), *Finanzen*, *Vision und Leitbild* sowie *Ausbildung & Vorbereitung junger Missionare*, die durch organisatorische Entwicklung von Werken behoben werden können, während Werke mit hoher Personalretention (ASL H) komplexere Themen wie *Teamarbeit*, *Gesundheit*, *Sprach- und Kulturstudium* etc. hervorgehoben haben. Letztere lassen sich schlechter reduzieren und erfordern eine komplexe, differenzierte Antwort.

Dieses Profil stimmt gut überein mit den Beobachtungen von Robert Ferris, der Gebet, Hingabe der Missionare an den Missionsdienst, Gesundheit und emotionale Stabilität, ethische Reinheit und geistliche Reife als Kernkriterien für einen kulturüberschreitenden Einsatz benennt⁷.

An erster Stelle steht auch hier das ständige Hören auf Gottes Stimme, um Seine Wegweisung zu erfahren und im Glauben mutig neue Schritte zu wagen. Unsere Zeit heute ist geprägt von immensen sozialen, politischen, kulturellen und geistlichen Umbrüchen. Damit wandelt sich die Rolle des Missionars im Einsatzland und in der einheimischen Kirche – und auch das persönliche Leben des Missionars ist einem permanenten Wandel unterworfen. Missionare brauchen dabei die Gemeinschaft mit Kollegen und vertrauensvolle persönliche Begleitung, spezifisch für ihre jeweiligen Bedürfnisse und die Situation. Nur so können sie als Person weiter wachsen

und Gott mit ihrem Leben und Dienst verherrlichen. Der Wandel betrifft auch die Heimatländer der Missionare, die Wahrnehmung von Mission in der Gesellschaft und die wachsenden Erwartungen von sendenden und unterstützenden Gemeinden an ihre Missionare und an Missionswerke. Missionare müssen heute viel regelmäßiger und intensiver kommunizieren, und auch Missionswerke müssen ihre Arbeitsweise und Strukturen kontinuierlich anpassen, um zeitgemäß, effektiv und effizient zu arbeiten.

In diesem Wandel kommt der lebendigen persönlichen Beziehung zu Gott, dem Herrn der Mission, die entscheidende Rolle zu. Das Leben in der Gemeinschaft mit dem Herrn, dem Guten Hirten und treuen Versorger, ist das feste Fundament auch im Wandel der Zeit. Mission ist nicht in erster Linie eine Frage der Methode oder Strategie. Sie ist auch keine Managementaufgabe, sondern das beharrliche Hören auf die Stimme des Guten Hirten und das Erkennen, was Gott heute in der Welt tut, und die Bereitschaft, uns von ihm gebrauchen zu lassen. Gott handelt in seinem und durch sein Volk, und dies hat auch immense praktische Auswirkungen auf die Dienstgemeinschaft und Arbeitsweise. Dies erfordert ein klares Selbstverständnis, wo wir als Missionswerk in das weltweite Reich Gottes hineinpassen und welche Funktion uns dabei zukommt. Es bedingt ein klares Leitbild, spezifische Werte und konkrete Glaubensziele, interaktive Leitung, stetige persönliche Begleitung (Mentoring) während aller Lebensphasen. Es erfordert, ein gutes Zusammenwachsen als Arbeiterteam, vertrauensvolle persönliche Beziehungen, Bereitschaft zum Dienen, effektive Teamarbeit (zusammen mit Missionarskollegen und einheimischen Christen), einen Lebensstil des kontinuierlichen Lernens, offene Kommunikation, kulturelles Einfühlungsvermögen und ein Verständnis für das Leben und Arbeiten in internationalen Teams. Dazu braucht es eine gezielte, flexible und relevante Vorbereitung und eine schlanke und effektive Verwaltung. Dabei müssen Missionsleiter, sendende Gemeinden, empfangende Kirchen und Missionare zusammenarbeiten in der strukturellen und konzeptionellen Weiterentwicklung ihres Missionswerks.

⁷ Robert W. Ferris, "Standard of Excellence in Missionary Training Centres", *Training for Cross-cultural Ministries* 2000 (1), 1-4

Missiologische Ausbildung in Transformativer Entwicklungspraxis

Andreas Kusch

*Andreas Kusch, geb. 1959, Industriekaufmann, Studium der Agrarökonomie. Promotion in Agrarsoziologie. Sieben Jahre ökumenischer Mitarbeiter der Vereinten Evangelischen Mission in West Papua (Irian Jaya/Indonesien) an einer kirchlichen Hochschule für Ökonomie. Zwei Jahre Referent für Mission der Studentenmission in Deutschland. Gegenwärtig Dozent für transformative Entwicklungspraxis an der Akademie für Weltmission (Kornthal).
E-mail: akusch@t-online.de*

„Mission hat immer Entwicklungshilfe bedeutet“.¹ An diesem Statement von Winrich Scheffbuch wird deutlich, dass es im evangelikalen Missionskontext immer um ein Miteinander von Evangelisation und sozialer Verantwortung geht. Der Artikel möchte am Beispiel des Masterstudiengangs an der Akademie für Weltmission zeigen, wie dieses Miteinander stärker missiologisch reflektiert und in die Ausbildung von Missionaren integriert werden kann.

Rückblick und Umfang evangelikaler Entwicklungs-zusammenarbeit

Das Miteinander von Wortverkündigung und gesellschaftlicher Verantwortung war geschichtlich allerdings unterschiedlich intensiv ausgeprägt. Detlef Blöcher fasst die Entwicklung prägnant zusammen:²

„Diese integrale Mission wurde im frühen Pietismus in eindrucksvoller Weise praktiziert: Verkündigung des Evangeliums, sozialdiakonisches Engagement und moderne Pädagogik waren harmonisch und praxisnah ineinander ver-

woben. Und die Herrnhuter Missionare haben bereits im 18. Jahrhundert Jesus ganzheitlich in fernen Ländern verkündigt. Die Aufklärung jedoch hat die Sicht der Wirklichkeit auf das verstandesmäßig Erkennbare verengt. Das führte zu Bibelkritik, zunehmender Gottlosigkeit und menschlichem Aktionismus. Es mündete in ein "soziales Evangelium" ein, als könne man das Reich Gottes mit menschlichen Mitteln bauen. Bibelgläubige Christen in Deutschland haben sich dieser notvollen Entwicklung mit aller Kraft widersetzt und die Notwendigkeit der Bekehrung, der persönlichen Umkehr zu Gott betont. Dies hat seit dem Beginn des 20. Jahrhunderts auch zu einem individualistischen Glauben geführt unter Vernachlässigung der natürlichen Lebensäußerungen des Glaubens im Alltag und der sozialen Verantwortung. Evangelikale Christen haben sich mehr und mehr aus der ganzheitlichen Verkündigung zurückgezogen, sicher aus Angst, sie könnten der Verkündigung eines "sozialen Evangeliums" verdächtigt werden. Dabei haben sie ihre ureigenste Kernkompetenz aufgegeben, denn die Versöhnung mit Gott hat immer auch immense soziale Auswirkungen gehabt. Von 1965-1980 hat der heftige Streit um die Bibel un-

Hier ist noch mehr theologische Arbeit zu tun, um den Missionen eine biblische, evangelikale Ethik an die Hand zu geben.

d die scharfen Auseinandersetzungen um das Missionsverständnis des Ökumenischen Rates der Kirchen (ÖRK) zu einer weiteren Polarisati-on und leider auch zu einer Verengung der evangelikalen Weltmission auf Evangelisation geführt. Der Internationale Kongress für Welt-evangelisation in Lausanne 1974 hat eine Wende eingeleitet, und der volle Umfang des welt-missionarischen Auftrags wurde wieder er-kannt.“

¹ „Interview mit Winrich Scheffbuch, Geschäftsführer von CFI“ S.189-202 in: Dieter Heidtmann. Die personelle Entwicklungszusammenarbeit der Kirchen. Kirchliche Entwicklungskonzepte und ihre Umsetzung durch AGEH, DÜ und CFI. Frankfurt: Peter Lang, 1994. S.197

² Blöcher, Detlef. www.dmgint.de/mmwt, 01.06.2005

Tabelle 1:
Personelle Entwicklungszusammenarbeit
nach Trägern

Personelle Zusammenarbeit	Personen (2003)
<i>Entwicklungszusammenarbeit von staatlich geförderten Institutionen</i>	
(1) davon:	3.649
Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit	1.259
Deutscher Entwicklungsdienst	1.008
Integrierte Fachkräfte	619
Kirchliche Werke	378
Politische Stiftungen	258
Christliche Fachkräfte International	59
Sonstige staatlich geförderte Institutionen	68
<i>Entwicklungszusammenarbeit von Missionswerken ohne staatliche Förderung (Lausanner Verpflichtung) davon:</i>	1014
Arbeitsgem. Evangelikaler Missionen (2)	792
Arbeitsgem. Pfingstl.-Charism.	
Missionen (3)	122
Unabh. Gemeinden, Werke, Initiativen (4)	ca.100
Quellen: (1) Quellen: BMZ. Medienhandbuch Entwicklungspolitik 2004/2005. Berlin: Selbstverlag, 2004, S.396. (2) Berechnung nach AEM. AEM Jahresbericht 2004. 2005 und Blöcher, Detlef. ReMAP II. Unveröffentlichte Datenauswertung. 2004 (3) Berechnung nach Holey, Carsten. Geschäftsführer der APCM. E-Mail vom 18.05.2005 und Blöcher, Detlef. ReMAP II. Unveröffentlichte Datenauswertung. 2004 (4) Schätzung	

Tetsunao Yamamori, der neue Internationale Direktor des Lausanner Komitees, ging in seiner Ansprache in Pattaya (2004) über die Zukunft der Lausanner Bewegung auch auf die gemeinsame Grundlage ein:

„Der Kontext des 21. Jahrhunderts erfordert zur Evangelisation einen holistischen Ansatz und

die Lausanner Bewegung hält daran fest“.³ Das „Mission Handbook“ spricht sogar von der „Zentralität des Holismus“ als einem sich „neu herausbildenden Missionsparadigma“ am Ende des zweiten Millenniums.⁴

Gegenwärtig arbeiten 30,2 % der Missionare der AEM und 30,4 % der Missionare der APCM in sozialdiakonischen Berufen

In den letzten 15 Jahren entstanden im weltweiten evangelikalen Kontext eine inzwischen fast unüberschaubare Anzahl von transformativen, holistischen (holistic/ wholistic), umfassenden (comprehensive), symbiotischen, integralen und inkarnatorischen Ansätzen. Wie auch immer im Einzelnen die Ansätze zu bewerten sind: Sie sehen Mission als Evangelisation und soziale Verantwortung und wollen zum anderen Hilfeleistung zur Umsetzung in die missionarische Praxis sein.⁵ Die deutsche Situation wird am besten durch die Artikel von Berneburg⁶, Ott⁷ und Kuhl⁸ dargelegt.

³ Tetsunao Yamamori. *The Future of Lausanne*. Veröffentlichte Ansprache. Pattaya. 2004.

⁴ Siewert, John A. und Edna G. Valdez (Hg.). *Mission Handbook: U.S. and Canadian Christian Ministries Overseas*. 1998-2000. Monrovia: MARC, 1997. S.9

⁵ Eine hilfreiche Bibliografie hat Prof. Ewy Campbell vom Wheaton College veröffentlicht. Die "Bibliography of Holistic Ministry" von Stephen Bauman ist zu finden unter www.wheaton.edu/intr/courses/621/Bibliography.pdf, 03.06.2005

⁶ Berneburg, Erhard. „Mit Wort und Werk und allem Wesen - Ganzzeitlichkeit in der Evangelisation“. S. 162-178 in: Herbert H. Klement (Hg.). *Evangelisation im Gegenwind. Zur Theologie und Praxis der Glaubensverkündigung in der säkularen Gesellschaft*. Giessen: Brunnen. 2002. Seine Bibliographie zum Verhältnis von Verkündigung und sozialer Aktion ist zu finden unter: www.erhardberneburg.de/dissertation%20dr.e.berneburg.htm, 03.06.2005

⁷ Ott, Bernhard. *Holistic Ministry: historical roots and theological underpinnings. The struggle for an integral understanding of mission with special reference to German evangelical theology of mission*. Vortragsmanuskript. Christian Community Development Conference 2005, Mosbach.

⁸ Kuhl, Dietrich. "Entsante Mitarbeiter und die Herausforderungen einheimischer Gesellschaft und Politik". S.142-162 in: Klaus Brinkmann (Hg.). *Missionare und ihr Dienst*

Tabelle 2:
Christliche Ausbildungsstätten im Entwicklungs-Bereich

Theologische oder missiologische Ausbildungsstätten mit einem oder mehreren Master-Kursen

- Fuller School of Intercultural Studies
"Theology of Holistic Ministry"
- Wheaton College
"Theology of Development."
- Trinity International University
"Church Mission, and Community Dev."
- Mennonite Brethren Biblical Seminary
"Christian Community Development"
- Assemblies of God Theological Seminary
"Christian Response to Human Need"

Christliche Ausbildungsstätten im Bereich „Entwicklung/NGO-Management“ mit Master –Abschlüssen

- Oxford Center for Mission Studies
MA Mission and Development Practice
- Asian School of Development and Cross-Cultural Studies (ASDECS)
MA Development Studies
- Theologische Hochschule Friedensau
MA Internationale Sozialwissenschaft
- Hope International University
MBA/MS International Development
- Alliance Biblical Seminary
MA Community Development
- Eastern University
MA Organizational Development
- University of the Nations
M.S. Community Development
- Asian Theological Seminary
MBA Biblical Stewardship and Christian Management
- Asia Pacific Theological Seminary
MA Community Development

Zwei neuere praktische Ansätze für holistische Mission sollen kurz erwähnt werden: Rick War-

im Gastland. *Referate der Jahrestagung 1997 des Arbeitskreises für evangelikale Missiologie*, Bonn: Verlag für Kultur und Wissenschaft, 1998.

ren's Konzeption einer „Purpose Driven Mission“, der P.E.A.C.E – Ansatz, ist im Selbstverständnis „holistisch“. Zwei der fünf Herausforderungen für die weltweite Mission sind explizit

sozialdiakonischer Art: Armut und Krankheiten.⁹ Tear Fund, das Hilfswerk der Schweizerischen Evangelischen Allianz, sieht in seinem Leitbild den „integrierten“ Ansatz, der „ganzheitlich auf den Menschen ausgerichtet“ ist als einen zentralen Wert seiner Arbeit an.¹⁰

Gegenwärtig arbeiten 30,2 % der Missionare der AEM (Arbeitsgemeinschaft Evangelikaler Missionen) und 30,4 % der Missionare der APCM (Arbeitsgemeinschaft Pfingstlich-Charismatischer Missionen) in sozialdiakonischen Berufen.¹¹ Setzt man die mehr als 1.000 sozialdiakonisch arbeitenden Missionare, die auf der Grundlage der Lausanner Verpflichtung arbeiten, in Relation zu den ca. 3.600 staatlich geförderten Entwicklungshelfern (siehe Tabelle 1), dann wird deutlich, wie groß der Beitrag der evangelikalen Missionsbewegung im Rahmen der personellen Entwicklungszusammenarbeit ist.

Herausforderungen gegenwärtiger Entwicklungspraxis

Die Wiedergewinnung des biblischen Gesamtauftrages zur Mission führte im weltweiten Kontext auch zu einem steigenden Bedarf nach missiologischen Reflektionsmöglichkeiten über Fragen einer christlichen Entwicklungspraxis. Tabelle 2 nennt einige Beispiele im Bereich der Master-Studiengänge. Um ein vollständiges Bild zu bekommen, müssten aber auch die Ausbildungsgänge auf der Bachelor Ebene und die vielen Initiativen, Trainingszentren und informellen Kursangebote berücksichtigt werden. Die Akademie für Weltmission startete Mitte 2003 einen intensiven Kommunikationsprozess.

⁹ Dorr, Darrell. „The P.E.A.C.E. Plan: Are you ready for Purpose Driven Mission?“ *Mission Frontiers* 27 (2005) 3: 16-19 [17]; www.saddlebackfamily.com/peace/peace_different.htm, 23.05.2005

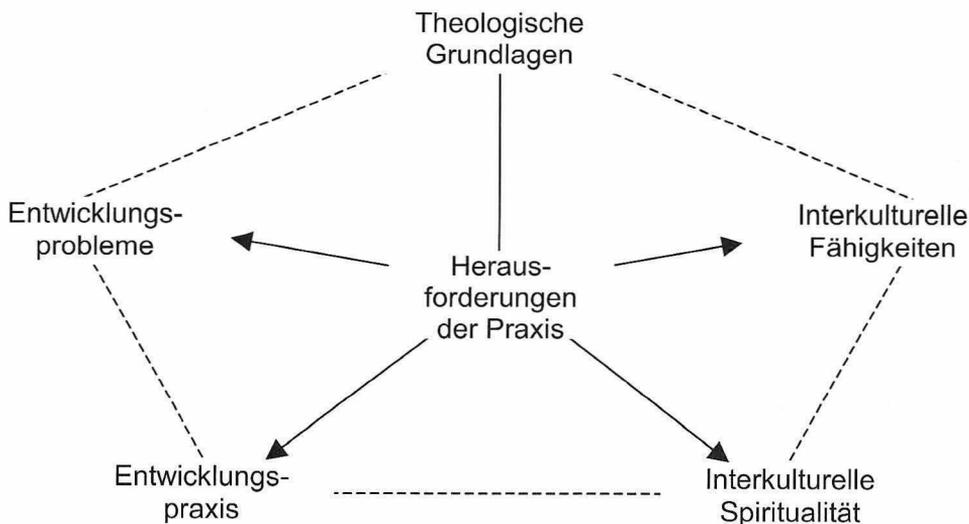
¹⁰ www.tearfund.ch/wDeutsch/TearFund/Leitbild.asp?navid=29, 24.05.2005

¹¹ Blöcher, Detlef. ReMAP II Umfrage. Unveröffentlichte Datenauswertung, 2004

Die Einschätzungen und konkreten Erwartungen von Missionsleitern, Verantwortlichen in christlichen Hilfswerken, Personalreferenten, aktiven Missionaren, Missiologen und Studenten wurden sowohl qualitativ in Gesprächen und Workshops auf AEM Jahrestagungen als auch quantitativ durch schriftliche Befragungen erforscht. Die geäußerten Erwartungen lassen sich in fünf Schwerpunkte (Schaubild 1) bündeln.

ben“.¹² Insbesondere die sozialdiakonisch arbeitenden Missionare weisen eine sehr niedrige theologisch-missiologische Vorbereitungszeit für ihren Dienst aus.¹³ Die vielfältigen theologischen Ansätze müssen reflektiert und missiologisch bewertet werden. Allerdings scheint es weltweit im Lausanner Forum in den letzten Jahren eine Müdigkeit zu geben, an theologischen Klärungen zu arbeiten.

Schaubild 1: Herausforderungen gegenwärtiger Entwicklungspraxis



1. Theologische Grundlagenklärung

Auch wenn deutsche evangelikale Missionen in erheblichem Umfang praktische Entwicklungshilfe leisten, spielte die theologische Reflektion darüber kaum eine Rolle. Dieses deutsche Paradoxon bringt Ernst Vatter zur Sprache: „Die bibeltreuen Missionen (haben) in den vergangenen Jahrhunderten enorm viel Hilfe auf dem Gebiet des Gesundheits-, Erziehungs- und Wirtschaftswesens in die Missionsländer hineingetragen. Hier ist noch mehr theologische Arbeit zu tun, um den Missionen eine biblische, evangelikale Ethik an die Hand zu geben. Wir sollten hier aus der evangelikalen Defensive herauskommen und Gemeinden und Kirchen nicht länger eine biblische Antwort schuldig blei-

Dieses mangelnde Interesse könnte langfristig zu einem missionstheologischen Vakuum führen.¹⁴ Insbesondere sollte die abgebrochene Dis-

¹² Vatter, Ernst. „Der umstrittene Auftrag – das Ringen um das biblische Ziel der Mission heute“. *Evangelikale Missiologie* 3 (1987) 1: 2-9 [5]

¹³ Blöcher Detlef. ReMAP II OSC Ministry Priorities in Social and Development work. Unveröffentlichte Datenauswertung. 2004

¹⁴ Egelkraut, Helmut. „Die weitere missionstheologische Fragestellung im 20. Jahrhundert“. S.200 - 229 in: Klaus Bockmühl. *Was heißt heute Mission. Entscheidungsfragen der neueren Missionstheologie*. Giessen: Brunnen. 2000. S.227

kussion über das Wesen und das Ziel des Reiches Gottes neu geführt werden.¹⁵

2. Kontext der Mission: Entwicklungsprobleme

Nahezu jeder Missionar ist in seinem Alltag mit der Realität von Armut, Hunger, Hilfeleistungen und Entwicklungsfragen betroffen und muss darauf in irgendeiner Weise reagieren. Hier wird ein Verstehen der oft komplexen Entwicklungsprobleme benötigt. Grundlegende Kenntnisse von Entwicklungstheorien, Entwicklungspolitiken und Entwicklungsstrategien sind dabei hilfreich. In den letzten zwei Jahrzehnten haben sich die Erkenntnisse enorm vergrößert und die Entwicklungsforschung hat sich hochgradig differenziert. Die unterschiedlichsten Vertiefungsrichtungen, Studiengänge, Postgraduierten-Studiengänge an Universitäten, sowohl in Deutschland als auch weltweit, sind ein Beispiel dafür.

3. Interkulturelle Fähigkeiten

Von Entwicklungsakteuren wird aus entwicklungspolitischer Sicht ein Verständnis für interkulturelles Leben und Arbeiten vorausgesetzt. Grundlegende Fragen, die über den Projekterfolg entscheiden, lassen sich ohne Know-how, das die soziokulturellen Bedingungen berücksichtigt, nicht beantworten.¹⁶ Missiologische Ausbildungsstätten verfügen hier über ein umfangreiches institutionelles Wissen, da sich Mission schon seit ihren Anfängen mit Fragen der kulturellen Begegnung auseinandergesetzt hat. Neben dem entwicklungspolitischen Gebot einer Kulturangepasstheit spricht auch ein genuin christliches Anliegen für die Beschäftigung mit fremden Kulturen. Mission war auch immer begleitet vom Aufbau von Schulen, Krankenhäusern, landwirtschaftlichen und handwerklichen Projekten. Unbewusst wurde die Art der Hilfeleistung durch die Denkkategorien der Aufklärung bestimmt. Denn auch die Missionare waren Kinder des damals vorherrschenden Kul-

turoptimismus. Im Bereich der sozialen Hilfe operierte man in den Kategorien der Wissenschaft, Logik, empirisch messbarer Realität (z.B. Medizin, Landwirtschaft) und im religiösen Bereich hielt man am transzendenten Gott und an der nicht sichtbaren Realität fest. Mit der Verpflanzung westlicher Bildungsvorstellungen und Gesundheitssysteme wurden die Antworten der traditionellen Religionen auf viele Dinge des Alltags entzaubert, rationalisiert und säkularisiert, denn es erfolgte in vielen Bereichen keine neue Antwort oder Interpretation durch den christlichen Glauben. Es konnte keine neue Antwort gegeben werden, weil man selbst diesen Zusammenhang oft nicht sah.¹⁷ Schon 1966 bemerkte Lesslie Newbigin: "Missionare in Afrika und Asien waren Agenten der Säkularisierung".¹⁸

Hier gilt es, sich kritisch mit der eigenen oft westlich-aufklärerischen Weltanschauung und der Weltanschauung des Gastlandes auseinanderzusetzen und beide mit der biblischen Weltanschauung zu konfrontieren. Aber das geschieht bei den missiologisch kaum ausgebildeten sozialdiakonisch arbeitenden Missionaren zu wenig, zumal ihre „technische Ausbildung, sogar in christlichen Institutionen, – funktionell gesehen – weithin atheistisch (ist)“.¹⁹

4. Fachwissen für die Entwicklungspraxis

Die vermehrte Kritik an der angeblichen Wirkungslosigkeit der Entwicklungshilfe Ende der 80er und Anfang der 90er Jahre führte nicht nur zu einer stärkeren Orientierung an Effizienzgesichtspunkten in der Entwicklungszusammenarbeit, sondern förderte auch sehr stark die Entwicklung neuerer und besserer Arbeitsweisen und Methoden für die Entwicklungspraxis. Unter den Nichtregierungsorganisationen (NGOs) setzte ein „Professionalisierungsschub“ ein. Heutzutage steht dem Praktiker vor Ort ein riesiges, fast schon unüberschaubares Angebot an

¹⁷ Gailyn Van Rhecenen. *Communicating Christ in Animistic Context*. Grand Rapids: Baker, 1991. S.63-64

¹⁸ Newbigin, J.E. Lesslie. *Honest Religion for Secular Man*. London: SCM Press, 1966. S.18

¹⁹ Myers, Bryant L. *Walking with the Poor. Principles and Practices of Transformational Development*. New York: Orbis. 1999. S.162

¹⁵ siehe etwa Schnabel, Eckhard J. *Das Reich Gottes als Wirklichkeit und Hoffnung. Neuere Entwicklungen in der evangelikalen Theologie*. Wuppertal: Brockhaus. 1993

¹⁶ BMZ. *Übersektorales Konzept Partizipative Entwicklungszusammenarbeit. Partizipationskonzept. BMZ Konzept Nr.102. Bonn. S.6-7*

Wissen, Erfahrungen und Methoden zur Verfügung. Dementsprechend haben sich auch die Bedingungen für eine finanzielle Förderung durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit oder die Europäische Union dem neuen Qualitätsniveau angepasst.

Die weltweit explosionshafte Vermehrung der NGOs aus den Industriestaaten sowie auch der lokalen NGOs des Gastlandes führt zu stärkerer Konkurrenz. Die Qualität von Entwicklungsaktivitäten wird ein immer stärkeres Auswahlkriterium. Ebenso die Fähigkeit der NGO sich als ein integraler Bestandteil des nationalen Entwicklungsleitbildes zu sehen. Projektinseln, kleine noch dazu, werden immer weniger Chancen auf Verwirklichung haben.

Diese Vernetzung der lokalen Entwicklungsaktivität mit übergeordneten staatlichen Instanzen – ohne dass es zu einem Identitätsverlust der Aktivität führt – erfordert fachliche Kompetenz. Der Zwang zur Professionalisierung und die stärkere Konkurrenzsituation führten an säkularen und christlichen Ausbildungsstätten zu Masterstudiengängen oder Aufbaustudiengängen für das Management von NGOs. Missionswerke, die im Entwicklungsbereich arbeiten, werden sich noch intensiver als bisher mit diesem sich weiter fortsetzenden Trend auseinanderzusetzen haben

5. Spiritualität der Missionare

Die Spiritualität der Missionare ist in den Entwicklungsaktivitäten durch die ständige persönliche Begegnung mit Armut, Hunger, Leid und Krankheit besonderen Herausforderungen ausgesetzt. Es gibt Anzeichen dafür, dass gerade das geistliche Leben von sozialdiakonischen Missionaren krisenanfälliger ist als das der Gesamtgruppe der Missionare.²⁰ Von einem sozialdiakonischen Missionar, der zumeist menschen-nah arbeitet, wird sehr oft von der Bevölkerung erwartet, dass er nicht nur ein „Projekt-Manager“ ist, sondern jederzeit für alle Nöte ansprechbar ist und weiterhelfen kann. Mit diesem intensiven Erwartungsdruck richtig umzugehen gestaltet sich sehr oft schwierig. Zumal

manchmal noch überhöhte Selbstanforderungen, die nicht im biblischen Menschenbild verankert sind, dazukommen.²¹ Sozialdiakonische Missionare sind eine Gruppe, die mehr Anregungen, Hilfen und Ermutigung für die Entwicklung einer eigenen, positiv erlebten Spiritualität benötigen. Sie brauchen eine Reflektionszeit, in der sie ihre Spiritualität vertiefen und sie in Beziehung zur Theologie und Entwicklungspraxis stellen können. Ganzheitliche Entwicklungsprojekte brauchen ganzheitliche Missionare.

Im tiefsten Kern ist Spiritualität Anbetung Gottes. „Biblisch gesehen liegt die Bestimmung des Menschen in der Anbetung, im Lobpreis Gottes.“²² Heinzpeter Hempelmann bringt es auf die prägnant kurze Formulierung: „Evangelische Spiritualität ist Anbetungs-Spiritualität“.²³ Helmut Thielicke schildert eindrücklich was der Verlust von Spiritualität bedeutet: „Wer aufhört, ein geistlicher Mensch zu sein, betreibt automatisch eine falsche Theologie, selbst wenn sie gedanklich >stubenrein< orthodox und genesio-lutherisch ist. Sie hat dann doch den Tod im Topf“.²⁴ Genauso ergeht es einem christlich motivierten Entwicklungspraktiker, dessen Glaube über die Zeit verdunstet. Die Entwicklungsaktivität mag zwar entwicklungspolitisch ein Vorzeigeprojekt sein, aber es hat seine geistliche Ausstrahlung verloren. Daher ist es wichtig, die Erkenntnisse aus den Bereichen Theologie, Entwicklungspraxis, Sozialwissenschaften und Spiritualität zu verknüpfen. Dieser als Helix zu beschreibende, sich gegenseitig durchdringende Prozess, hat seinen Ursprung und permanenten Bezugspunkt in der Spiritualität und damit in der personalen Begegnung mit dem dreieinen Gott.²⁵

²¹ Fichtner, Damaris. *Die Bedeutung der Spiritualität für den Missionar als Entwicklungshelfer*. Kursarbeit für ICS 6034 Mission, Transformation und Entwicklung. Columbia International University / Deutscher Zweig Korntal. 2004. S.15.

²² Möckel, Rudolf. „Die Anbetung des lebendigen Gottes“. *Bibel und Gemeinde* 104 (2004) 4:3-13 [9]

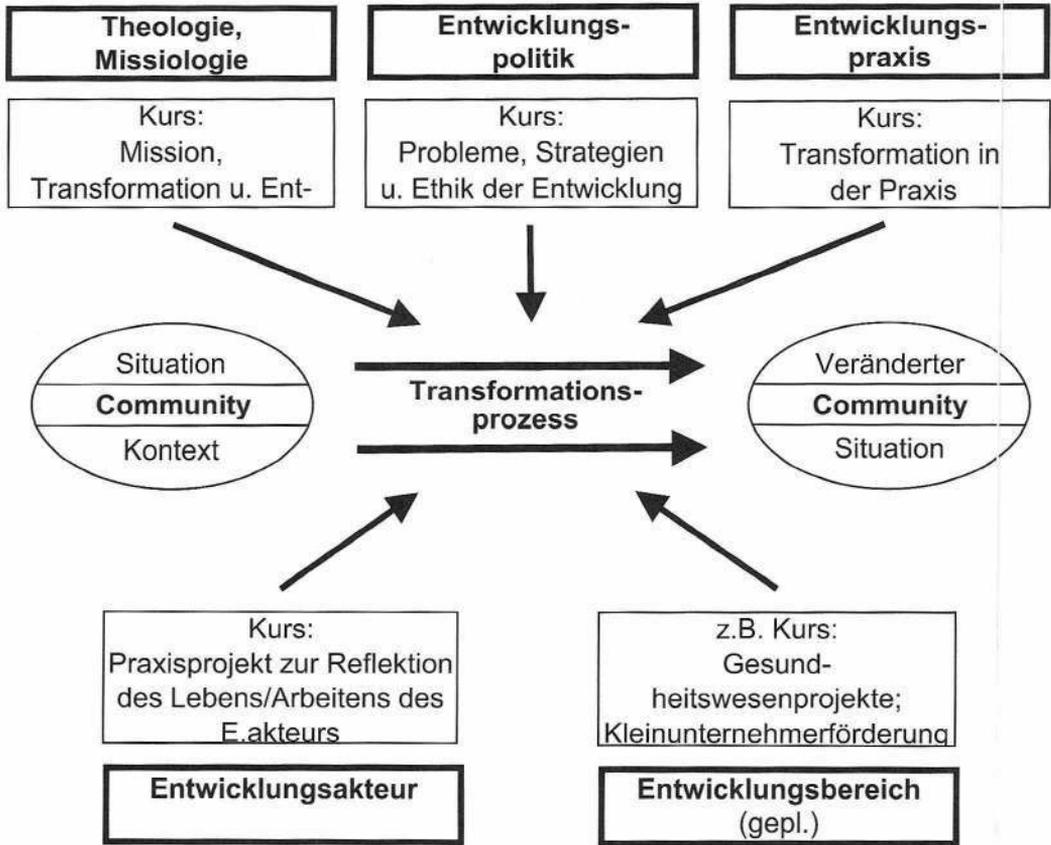
²³ Hempelmann, Heinzpeter. *Gott erleben in der Gemeinde. Kernsätze zum Wesen evangelischer Spiritualität nach 1.Kor.12*. Birsfelden (CH): ArteMedia. 2004. S.57

²⁴ Thielicke, Helmut. *Auf dem Weg zur Kanzel. Sendschreiben an junge Theologen und ihre älteren Freunde*. Stuttgart: Quell Verlag. 1983. S.34

²⁵ Kusch, Andreas. „Sozialwissenschaften und Missiologie – Versuch einer Verhältnisbestimmung“. S.340-351 in: Klaus W. Müller. *Mission in fremden Kulturen. Beiträge zur Mis-*

²⁰ Blöcher, Detlef. *ReMAP II OSC Ministry Priorities in Social and Development work*. Unveröffentlichte Datenauswertung. 2004

Schaubild 2: Fokus der Kurse in transformativer Entwicklungspraxis



Transformative Entwicklungs-praxis an der AWM

Die im Kommunikationsprozess geäußerten Erwartungen an theologische Klärung, Verstehen des Kontextes, interkulturelles Know-how, entwicklungspraktische Fähigkeiten und Spiritualität werden an der Akademie für Weltmission in 4 Kursen aufgegriffen (Schaubild 2). Im Mittelpunkt aller Kurse steht der Veränderungsprozess einer Gruppe von Menschen in einem Dorf, einer Stadt oder Region: „Transformation ist die Veränderung des Zustandes der mensch-

lichen Existenz, die Gottes Absichten widerspricht, in einen Zustand, in dem Menschen die Fülle des Lebens in Harmonie mit Gott genießen können“.²⁶ Dieser Veränderungsprozess geht von den Menschen vor Ort und der lokalen Kirche aus und sie sind es auch, die diesen ganzheitlichen Veränderungsprozess eigenverantwortlich vorantreiben. Dieser Veränderungsprozess kann aus verschiedenen Sichtwinkeln betrachtet werden. Schwerpunkte der einzelnen Kurse²⁷ sind:

²⁶ *Transformation: The Church in Response to Human Need. The Wheaton '83 Statement.* Consultation sponsored by the World Evangelical Fellowship. <http://lausanne.gospelcom.net/statements/wheaton83.htm>, 20.05.2005

²⁷ Syllabus des Kurses ICS 6034 Mission, Transformation und Entwicklung, CIU 2004; Syllabus des Kurses ICS 6047 Transformation in der Praxis, CIU 2005; Syllabus des Kur-

sionsethnologie. Festschrift für Lothar Käser. Nürnberg: VTR. 2003

1. Mission, Transformation und Entwicklung

- Theologie der transformativen Entwicklungspraxis als Anbetung Gottes
- Umsetzung transformativer Theologie in die Entwicklungspraxis
- Transformative Entwicklungspraxis: Modelle und Ansätze
- Kultur, Weltanschauung und Entwicklungszusammenarbeit
- Transformationsprozesse einer lokalen Community
- Transformative Entwicklungsaktivitäten in der Gemeindegründung bzw. lokalen Kirche

2. Transformation in der Praxis

- Theologie, Entwicklungspraxis und Spiritualität
- Die lokale Community im Kontext ihrer Kultur, Religion, Gesellschaft
- Die Lebenssituation einer Community erfassen: Der Livelihoods-Approach
- Veränderungsprozesse in einer Community gestalten: Das Partizipationskonzept
- Veränderungsprozesse in einer Community gestalten: Partizipative Methoden
- Planung von Projekten: Project Cycle Management und Logical Framework Analysis

3. Probleme, Strategien und Ethik der Entwicklung

- Sozialethik als Orientierungsrahmen für globale Entwicklungsprobleme
- Entwicklungsprobleme: Überblick und Bereiche
- Entwicklungstheorien, Entwicklungspolitiken und Entwicklungsstrategien
- Akteure von Entwicklungsaktivitäten
- Förderung von Entwicklungsvorhaben durch das BMZ und die EU
- Entwicklungsaktivitäten in ausgewählten Bereichen/Sektoren

4. Praxisprojekt zur Reflektion des Lebens und Arbeitens des Missionars

Um eine stärkere Integration von Theorie, Praxis und Leben des Missionars zu ermöglichen,

besteht die Möglichkeit eines Praxisprojektes. In diesem Praxisprojekt soll der Missionar auf der Grundlage seines bisherigen Dienstes und der von ihm belegten Kurse Erfahrungen in einem für ihn neuen Bereich sammeln und reflektieren.

Transformative Entwicklungspraxis als Anbetung Gottes

Wird der transformative Veränderungsprozess näher theologisch bestimmt, so kann auch von einer trinitarisch gefassten „transformativen Entwicklungspraxis als Anbetung Gottes“ gesprochen werden (Schaubild 3). George W. Peters bemerkt in seinem Vorwort zu seiner Missionstheologie: „Von Anfang bis Ende der Heiligen Schrift (ist) klar, dass das Endresultat ... (der) *Missio Dei* nichts anderes als die Verherrlichung des Vaters, des Sohnes und des Heiligen Geistes sein wird“.²⁸ „Die Finalität göttlichen Wirkens ist doxologisch“.²⁹ Die Konsequenz für die Missiologie erwähnt Peter Beyerhaus: „In unserer Missionstheologie muss, wenn sie wirklich biblisch orientiert sein möchte, das doxologische Motiv an oberster Stelle stehen“.³⁰ Eine doxologisch ausgerichtete Missiologie wird auch immer trinitarisch begründet und ausgerichtet sein.³¹

Dieses doxologische Mitte entfaltet Mission in drei Dimensionen. Tom Houston, ehemaliger Direktor der Lausanner Bewegung, brachte sie in seiner Ansprache auf dem II. Lausanner Kongress für Weltevangalisation in Manila auf die Kurzform: „Wort, Tat, Zeichen“.³² Die Beziehung der Dimensionen ist interdependent.

²⁸ Peters, Georg W. *Missionarisches Handeln und biblischer Auftrag. Eine Theologie der Mission*. Bad Liebenzell: Verlag Liebenzeller Mission. 1977. S.9

²⁹ Künneth, Friedrich-Wilhelm. „Biblische Erwägungen zu Gebet und Anbetung“. S. 9-26 in: Werner Schilling und Friedrich-Wilhelm Künneth. *Ecclesia Orans. Festschrift für Dekan Friedrich Höfer*. Bielefeld: Missionsverlag der Evangelisch-lutherischen Gebetsgemeinschaften. 1985. S.12

³⁰ Beyerhaus, Peter. *Er sandte sein Wort. Theologie der christlichen Mission. Bd.1*. Wuppertal: Brockhaus. 1996. S.269

³¹ Hempelmann, Heinzpeter. *Theologie aus Leidenschaft. Wie Frömmigkeit und Wissenschaft zur Einheit finden*. Gießen: Brunnen. 2005. S.39

³² Houston, Tom. „Gute Nachricht für die Armen“ S.107-117 in: Horst Marquardt und Ulrich Parzany (Hg.). *Evangelisation mit Leidenschaft. Berichte und Impulse vom II.*

Das Wort braucht die bestätigende Tat und die hinweisenden Kraftwirkungen, die Tat benötigt das interpretierende Wort und die bezeugenden Kraftwirkungen. Die Kraftwirkungen sind auf das erklärende Wort und die helfende Tat angewiesen.

Hans Kasdorf weist nun darauf hin, dass eine Diskussion, welche der Dimensionen der Mission wichtiger sei oder Priorität habe, in die Irre führt. Es geht um die Zentralität, dass in allen Missionsdimensionen und allen ihren Formen deutlich wird, dass es um ein neues Leben in Christus geht. „Ganz gleich, ob wir Kranke heilen oder Evangelium predigen, Hungrige speisen oder Gefangene lösen, Entwicklungshilfe leisten oder schulisch tätig sind, die gute Nachricht, dass Gott die gefallen Menschen dieser Welt liebt und ihnen durch den Glauben an den gekreuzigten und auferstandenen Herrn Jesus Christus ihre Sünden vergibt, muss Zentralanliegen in jedem Bereich des missionarischen Handelns sein.“³³ Dementsprechend ist „eine

Abwertung einzelner Dienste gegenüber anderen (...) nicht biblisch“.³⁴

Mit dem doxologischen Ansatz kann die falsche Polarisierung überwunden werden.³⁵ Es geht um die entscheidende Frage nach der Mitte, ob die jeweilige Aktivität auf den dreieinen Gott ausgerichtet ist, von ihm die Motivation und Kraft bekommt, auf ihn hinweist, zu ihm ruft und ihm die Ehre gibt. Damit wird deutlich, dass potentiell die unterschiedlichsten Aktivitäten und Handlungen Gott verherrlichen können. Entscheidend bei den unterschiedlichen Ausdrucksformen ist, dass sie von Menschen getragen sind, die eine lebendige Gottesbeziehung haben und dass die Aktivitäten ganzheitlich entwickelt, geplant, realisiert und evaluiert werden und so die Anbetung Gottes widerspiegeln.

Lausanner Kongress für Weltevangelisation in Manila. Neukirchen-Vluyn: Aussaat. 1990. S. 116

³³ Hans Kasdorf. „Gedanken zum Verständnis der Weltmission“ S.15-32 in: Hans Kasdorf und Friedemann Walldorf

(Hg.). *Werdet meine Zeugen. Weltmission im Horizont von Theologie und Geschichte*. Neuhausen: Hänssler. 1996. S.26

³⁴ Ulrich Parzany. *Zeugen gesucht! Evangelistischer Ansatz, soziale Verantwortung und weltmissionarischer Weitblick in der Jugendarbeit*. Wuppertal: Aussaat. 1976. S.47

³⁵ Hawthorne, Steven C. „The Story of His Glory“. S.34-48 in: Ralph D. Winter und Steven C. Hawthorne (Hg.). *Perspectives on the World Christian Movement*. Pasadena: William Carey Library. 1999. S.47

Schaubild 3: Entwicklungsaktivitäten als Doxologie

