



Aus- und Weiterbildung
der Pfarrerinnen
und Pfarrer

Kompetenz- strukturmodell des Konkordats

Instrument 2 – Coachinggespräch zu zweit



Kompetenz strukturmodell

für die Aus- und Weiterbildung der
evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer

Entwicklungstool mit Selbst- und Fremdeinschätzung

Das unten stehende Raster dient dem Entwicklungsgespräch zu zweit im Rahmen der Ausbildung zwischen Vikar/in und Vikariatsleiter/in oder im Rahmen von Standort-Gesprächen im Pfarramt entweder in Pfarrteams, zwischen Pfarrperson und Freunden, zwischen einer Pfarrperson und der lokalen Kirchenbehörde oder zwischen einer Pfarrperson und dem zuständigen Dekan, der zuständigen Dekanin. Es ist immer dann auf Papier geeignet, wenn das elektronische Tool STEP (www.bildungkirche.ch/step) nicht in Frage kommt.

In einem ersten Schritt füllen beide Gesprächsteilnehmende im Vorfeld für sich das Raster aus. Im Vorfeld wird vereinbart, wer die Selbsteinschätzung (Fokuspersion) und wer die Fremdeinschätzung vornimmt. Die Fokuspersion nutzt das Blatt als Selbsteinschätzung ihrer Kompetenzen, die zweite Person nutzt das Blatt im Sinne einer Fremdeinschätzung für die Fokuspersion. Möglich ist auch eine 360 Grad Beurteilung. In Pfarrteams oder zwischen Behörden und Pfarramt können beide Gesprächsteilnehmende sowohl eine Selbst- wie eine Fremdeinschätzung zum Gegenüber mitbringen. Das gibt ein Entwicklungsgespräch in beide Richtungen.

Die Anwendungsmöglichkeiten sind vielfältig und fast nicht zu begrenzen. Neben dem Ausbildungssetting wäre auch denkbar, das Raster für die Teamentwicklung (welche Kompetenzen brauchen wir?), für die Weiterbildungsplanung (wo will ich mit weiter entwickeln?), für die Projektarbeit (wer ist besonders geeignet?) zu nutzen.

Der zweite Schritt ist das Gespräch, in dem konkretisiert und erläutert wird, was in Bezug auf die zwölf Standards beobachtet werden kann. Es ist hilfreich, nicht nur auf die groben Definitionen der Standards zu reagieren, sondern in der Vorbereitung und im Gespräch die zwölf Standards in der detaillierten Form vor sich zu haben.

Im letzten Schritt halten die Gesprächsteilnehmenden wo nötig fest, welche nächsten ein oder zwei Schritte sie für die weitere Kompetenzentwicklung für sinnvoll halten. Das kann – je nach Gesprächsanlass – einseitig geschehen (Ausbildung) oder gegenseitig (Teamentwicklung).



1 Leben aus dem Evangelium

Die Pfarrperson lebt und entwickelt ihr eigenes geistliches Leben, das in der evangelisch-reformierten Tradition verwurzelt ist und setzt es in Beziehung zu anderen spirituellen Formen. Aus dieser Praxis schöpft sie Kraft und Motivation für ihr pfarramtliches Handeln.

1	2	3	4	5	6	7
nicht beobachtbar	schwach beobachtbar	teilweise beobachtbar	genügend beobachtbar	gut beobachtbar	sehr gut beobachtbar	für alle sofort beobachtbar

Schritte:

2 Berufsidentität

Die Pfarrperson entwickelt eine Berufsidentität, in der die eigene Persönlichkeit mit den Anforderungen an die Rolle der Pfarrperson authentisch zusammen-spielen.

1	2	3	4	5	6	7
nicht beobachtbar	schwach beobachtbar	teilweise beobachtbar	genügend beobachtbar	gut beobachtbar	sehr gut beobachtbar	für alle sofort beobachtbar

Schritte:

3 Selbstmanagement

Die Pfarrperson nutzt ihre vielfältigen Ressourcen und verfügt über theologisch reflektierte Strategien, um die Anforderungen des Berufes zu bewältigen. Sie nimmt auf ihre physischen und psychischen Kräfte Rücksicht.

1	2	3	4	5	6	7
nicht beobachtbar	schwach beobachtbar	teilweise beobachtbar	genügend beobachtbar	gut beobachtbar	sehr gut beobachtbar	für alle sofort beobachtbar

Schritte:

4 Hermeneutische Reflexion

Die Pfarrperson setzt ihr theologisches Wissen ein, um Lebenswelt, Kultur und Gesellschaft zu reflektieren, zu analysieren und im Horizont des Evangeliums zu deuten.

1	2	3	4	5	6	7
nicht beobachtbar	schwach beobachtbar	teilweise beobachtbar	genügend beobachtbar	gut beobachtbar	sehr gut beobachtbar	für alle sofort beobachtbar

Schritte:

5 Kreativität

Die Pfarrperson erkennt Potentiale für innovative Projekte und zukunftsweisende Konzepte in allen Handlungsfeldern des Pfarramts. Sie nutzt dazu ihre theologische Urteilsfähigkeit, gesellschaftliche Analyse und Wahrnehmung des kirchlichen Kontextes.

1	2	3	4	5	6	7
nicht beobachtbar	schwach beobachtbar	teilweise beobachtbar	genügend beobachtbar	gut beobachtbar	sehr gut beobachtbar	für alle sofort beobachtbar

Schritte:

6 Beziehung und Empathie

Die Pfarrperson baut aus Verantwortung gegenüber dem Evangelium wertschätzende Beziehungen zu unterschiedlichen Menschen auf. Sie trägt dazu bei, dass eine von Vertrauen, gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägte Gemeinschaft gelebt wird.

1	2	3	4	5	6	7
nicht beobachtbar	schwach beobachtbar	teilweise beobachtbar	genügend beobachtbar	gut beobachtbar	sehr gut beobachtbar	für alle sofort beobachtbar

Schritte:

7 Team- und Konfliktfähigkeit

Die Pfarrperson bringt sich als Theologe oder Theologin aktiv in die Teamarbeit ein. Sie unterstützt die zielorientierte Zusammenarbeit. Sie erkennt Konflikte und trägt zu Lösungen bei.

1	2	3	4	5	6	7
nicht beobachtbar	schwach beobachtbar	teilweise beobachtbar	genügend beobachtbar	gut beobachtbar	sehr gut beobachtbar	für alle sofort beobachtbar

Schritte:

8 Ziel- und Ergebnisorientierung

Die Pfarrperson behält die aufgrund ihrer theologischen Urteilskraft gesetzten Ziele im Fokus. Sie steuert und überwacht deren Umsetzung und achtet auf angemessene Qualität.

1	2	3	4	5	6	7
nicht beobachtbar	schwach beobachtbar	teilweise beobachtbar	genügend beobachtbar	gut beobachtbar	sehr gut beobachtbar	für alle sofort beobachtbar

Schritte:

9 Planung und Organisation

Die Pfarrperson plant, setzt und priorisiert Ziele systematisch und ressourcengerecht – im Auftrag, das Evangelium zu verkündigen. Sie gestaltet Prozesse in Absprache mit den zuständigen Behörden und Teammitgliedern.

1	2	3	4	5	6	7
nicht beobachtbar	schwach beobachtbar	teilweise beobachtbar	genügend beobachtbar	gut beobachtbar	sehr gut beobachtbar	für alle sofort beobachtbar

Schritte:

10 Leitung

Die Pfarrperson übernimmt – theologisch reflektiert – Leitungsverantwortung in Gesprächen, Gruppen, Projekten und Prozessen. Sie motiviert und begeistert, erkennt und fördert Talente. Sie entscheidet situationsgerecht oder führt zu Entscheidungen.

1	2	3	4	5	6	7
nicht beobachtbar	schwach beobachtbar	teilweise beobachtbar	genügend beobachtbar	gut beobachtbar	sehr gut beobachtbar	für alle sofort beobachtbar

Schritte:

11 Auftritt und Repräsentation

Die Pfarrperson vertritt die evangelisch-reformierte Kirche und das Pfarramt in der Öffentlichkeit auf überzeugende und gewinnende Art – im Dienst der Kommunikation des Evangeliums.

1	2	3	4	5	6	7
nicht beobachtbar	schwach beobachtbar	teilweise beobachtbar	genügend beobachtbar	gut beobachtbar	sehr gut beobachtbar	für alle sofort beobachtbar

Schritte:

12 Kommunikation

Die Pfarrperson kennt Grundlagen von Kommunikation und kommunikativem Handeln. Sie nutzt ihre Fähigkeit, theologisch reflektiert zu kommunizieren in Liturgie, Katechese, Seelsorge und Gemeindebau.

1	2	3	4	5	6	7
nicht beobachtbar	schwach beobachtbar	teilweise beobachtbar	genügend beobachtbar	gut beobachtbar	sehr gut beobachtbar	für alle sofort beobachtbar

Schritte:

Schluss

Eintrag der Werte in folgender Grafik (sie ist unter www.bildungkirche.ch/step auch als Excel-Datei zum Erfassen der Einschätzungen erhältlich).

