

Nachwuchsförderung und Studierendenbegleitung der Nordkirche



Rückmeldung zur persönlichen Eignung für den Pfarrberuf im Rahmen des Gemeindepraktikums

Kompetenzen und Indikatoren auf der Grundlage des
Schweizer Kompetenzstrukturmodells, mit freundlicher Genehmigung
zur Nutzung und Weiterentwicklung

Gemeindepraktikumsmentor*in: _____

Studierende*r: _____

Das Kompetenzstrukturmodell (KSM) ist als Zielbild für die pastorale Ausbildung im Schweizer Konkordat entstanden: Zwölf Kompetenzen, die im Pfarramt wesentlich sind; strukturiert in fünf Bereiche. Damit entwirft das Modell Entwicklungslinien für Pastor*innen und befreit von dem Zwang, allen Aufgaben und Ansprüchen als „Superpastor*in“ entsprechen zu müssen: Menschen mit unterschiedlichen Begabungen können in diesem Beruf ihren jeweils richtigen Ort finden, an dem ihre Charismen aufblühen. Dazu soll dieses Modell beitragen und gleichzeitig eine gute Orientierung zu den gegenwärtigen Anforderungen im Pfarrberuf geben.

Kompetenzen sind dabei als Verbindung von *Wissen*, *Können* (Fähigkeiten/Fertigkeiten) und *Erfahrungen* zu denken, mit der komplexe Situationen bewältigt werden können. Darin enthalten ist immer auch die *Motivation* dazu – wie der Wille, ein Problem auch lösen zu wollen; die Ausdauer, Rückschläge wegzustecken; Toleranz im Umgang mit Ambiguität; der Optimismus, eine Lösung zu finden. Ohne dieses Zusammenspiel von Fachwissen, wissensbasiertem Können und einer Lern- und Umsetzungsbereitschaft kann nicht von „Kompetenz“ gesprochen werden.

Bei der Entwicklung dieses Modells, das so zum 1. Januar 2024 in den Deutschschweizer Kirchen in Kraft gesetzt wurde, ging es um die Frage: Welche Kompetenzen brauchen Pfarrpersonen, um die Kirche nicht nur „heil“ durch diesen Wandel zu bringen, sondern ihn auch proaktiv, innovativ und konstruktiv zu gestalten? In einem mehrjährigen Prozess wurde so ein Modell entwickelt, das nicht nur aktuelle Erfahrungen von Pfarrpersonen, sondern auch religionssoziologische und ekklesiologische Prognosen und Diagnosen einbezieht. Weil in Zukunft immer stärker die Person das Amt trägt, wurde sich bei den erarbeiteten Kompetenzen am psychologischen Fünf-Faktoren-Modell („Big-Five“) der Persönlichkeitspsychologie orientiert.

Es muss nicht zu allen Punkten eine Einschätzung gegeben werden. Bitte füllen Sie nur dort aus, wo Sie in der Zusammenarbeit auch wirklich etwas beobachten konnten. Bitte seien Sie in Ihren Rückmeldungen möglichst redlich und realitätsnah. Es geht *nicht* darum, in allen Kompetenzdimensionen Höchstwerte und damit so etwas wie eine Meisterschaft zu erreichen – das wäre unrealistisch und eine echte Überforderung! –, sondern um eine *ehrliche* und *realistische* Einschätzung, was beobachtet werden konnte und was nicht. Das KSM zeigt vielmehr so etwas wie einen Lernraum für pastorale Kompetenzen, in dem ein lebenslanger persönlichkeitspezifischer Entwicklungsprozess in allen Dimensionen stattfinden kann. Zugleich eröffnet das Modell einen Sprach- und Denkraum zur Beschreibung individuell sehr unterschiedlicher pastoraler Profile, die sowohl für die Aus- und Weiterbildung als auch für die weitere berufliche Entwicklung im Blick auf Personal- und Teamentwicklung und die Passung zwischen Person und Amt wichtig sind.

Kompetenz	Indikatoren	Nicht erkennbar	In Ansätzen erkennbar	Erkennbar	Gut erkennbar	Nicht beobachtbar
Glaubwürdig leben						
Leben aus dem christlichen Glauben	<ul style="list-style-type: none"> kann Glaubenswahrheiten nachvollziehbar formulieren 					
	<ul style="list-style-type: none"> ist bereit, eine kontinuierliche Glaubenspraxis einzuüben, zu teilen und diese weiterzuentwickeln 					
	<ul style="list-style-type: none"> hat Erfahrungen mit unterschiedlichen Formen von Spiritualität gemacht und diese für sich selbst reflektiert 					
	<ul style="list-style-type: none"> ist bereit, Frömmigkeitsstile von anderen zu respektieren (<i>deklariert die eigene Art zu glauben nicht als die einzig mögliche; spricht niemandem das Christsein ab</i>) 					
Glaubensbezogene Identität	<ul style="list-style-type: none"> erscheint präsent und zeigt sich als Person 					
	<ul style="list-style-type: none"> geht mit eigenen Stärken und Schwächen konstruktiv um; kann sie realistisch einschätzen 					
	<ul style="list-style-type: none"> nimmt Rückmeldungen an, ordnet sie konstruktiv ein und ist bereit, das eigene Handeln zu ändern 					
Selbstmanagement	<ul style="list-style-type: none"> erkennt an, dass es Situationen gibt, die eine Distanzierung von persönlicher Betroffenheit erfordern und kann eine Metaebene einnehmen 					
	<ul style="list-style-type: none"> lässt sich von Kritik oder Ansprüchen nicht grundsätzlich infrage stellen 					
	<ul style="list-style-type: none"> geht mit Fehlern konstruktiv um, kann nach Unterstützung fragen und sich beraten lassen 					
	<ul style="list-style-type: none"> reagiert angemessen auf Stress und nutzt Wege, um Stress abzubauen 					
	<ul style="list-style-type: none"> priorisiert Aufgaben und Themen nachvollziehbar 					
	<ul style="list-style-type: none"> bleibt konzentriert 					

Kompetenz	Indikatoren	nicht erkennbar	Schwach erkennbar	Erkennbar	Gut erkennbar	Nicht beobachtbar
Lösungen entwickeln						
Hermeneutische Reflexion	<ul style="list-style-type: none"> lässt sich von ungewohnten Positionen und Situationen herausfordern und traut ihnen Potential zu 					
	<ul style="list-style-type: none"> kann die eigene Perspektive einordnen, kritisch reflektieren, begründet vertreten und im Bedarfsfall auch relativieren 					
	<ul style="list-style-type: none"> setzt die eigene theologische Kompetenz ein, um Lebenswelten, Kultur und Gesellschaft zu analysieren, zu reflektieren und daraus Konsequenzen für die eigene Arbeit zu ziehen (<i>Was bedeutet mein Studium für die Praxis?</i>) 					
Kreativität	<ul style="list-style-type: none"> probiert Neues und Ungewohntes aus 					
	<ul style="list-style-type: none"> ist bereit, Aufgaben spontan zu übernehmen 					
	<ul style="list-style-type: none"> beobachtbare Fähigkeit den Kontext zu deuten und zukunftsweisende Ideen zu entwickeln 					
Beziehungen gestalten						
Beziehung und Empathie	<ul style="list-style-type: none"> hört zu, fragt nach und nimmt genau wahr 					
	<ul style="list-style-type: none"> respektiert Gefühle und Grenzen des Gegenübers und unterscheidet zwischen Mensch und Meinung 					
	<ul style="list-style-type: none"> lässt sich in Frage stellen und respektiert andere Standpunkte 					
	<ul style="list-style-type: none"> reflektiert Entstehung und Konsequenz eigener Standpunkte 					
	<ul style="list-style-type: none"> kann eine Außenperspektive einnehmen 					
	<ul style="list-style-type: none"> ist bereit mit gewachsenen Strukturen und Traditionen respektvoll umzugehen 					
Team- und Konfliktfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ist bereit, Konflikte als Lebensrealität anzuerkennen 					
	<ul style="list-style-type: none"> spricht Spannungen an und sucht nach Lösungsmöglichkeiten 					
	<ul style="list-style-type: none"> reflektiert Gruppenprozesse 					
	<ul style="list-style-type: none"> findet eine Balance zwischen eigenen Interessen und denen eines Teams 					
	<ul style="list-style-type: none"> unterstützt zielorientierte Zusammenarbeit 					

Kompetenz	Indikatoren	nicht erkennbar	Schwach erkennbar	Erkennbar	Gut erkennbar	Nicht beobachtbar
Ergebnisse erbringen						
Ziel- und Ergebnisorientierung	<ul style="list-style-type: none"> • behält die gesetzten Ziele im Fokus 					
	<ul style="list-style-type: none"> • steuert und kontrolliert die Umsetzung von Zielen und achtet dabei auf angemessene Qualität 					
	<ul style="list-style-type: none"> • zeigt Durchhaltevermögen; führt Vorhaben zu ihrem Ende 					
	<ul style="list-style-type: none"> • nutzt Synergien und kann Gelerntes in andere Kontexte übertragen 					
	<ul style="list-style-type: none"> • arbeitet zielorientiert, zuverlässig und fokussiert 					
Planung und Organisation	<ul style="list-style-type: none"> • setzt und priorisiert Ziele systematisch und ressourcengerecht 					
	<ul style="list-style-type: none"> • packt Unangenehmes an 					
	<ul style="list-style-type: none"> • plant die eigene Zeit und Arbeit (und die anderer) vorausschauend, transparent und zielführend 					
	<ul style="list-style-type: none"> • plant und organisiert die Zusammenarbeit mit anderen 					
	<ul style="list-style-type: none"> • hält sich an die Rahmenbedingungen des Kontexts (Zeit, Budget, Infrastruktur, Abläufe, übergeordnete Planungsprozesse) 					
Einfluss nehmen						
Leitung	<ul style="list-style-type: none"> • reflektiert die eigene Rolle 					
	<ul style="list-style-type: none"> • übernimmt Verantwortung 					
	<ul style="list-style-type: none"> • kann vom Konzept abweichen 					
Auftritt und Repräsentation	<ul style="list-style-type: none"> • ist bereit, sich zu zeigen 					
	<ul style="list-style-type: none"> • begegnet anderen mit Respekt und Achtung 					
	<ul style="list-style-type: none"> • benutzt geeignete Sprache und passt Sprache, Gestik und äußeres Erscheinungsbild dem Kontext der Zuhörenden an 					
	<ul style="list-style-type: none"> • vertritt die Kirche in der Öffentlichkeit auf loyale, überzeugende und gewinnende Art 					

Kompetenz	Indikatoren	Nicht erkennbar	Schwach erkennbar	Erkennbar	Gut erkennbar	Nicht beobachtbar
Kommunikation	• kann sich in der Regel verständlich machen					
	• redet mit klarem Aufbau					
	• hält Blickkontakt und redet in angemessener Stimmlage					
	• kennt und nutzt den Unterschied zwischen geschriebenem und gesprochenem Wort					
	• kann unterschiedliche Ebenen von Kommunikation unterscheiden (Sachebene, Beziehungsebene, Appellebene, Selbstoffenbarungsebene)					
	• kann nonverbale Kommunikation verstehen und äußert sich selbst verbal und nonverbal kongruent					
	• reflektiert das eigene Kommunikationsverhalten					

Anmerkungen

Zusammenfassend ist die persönliche Eignung im Hinblick auf den Pfarrberuf zum jetzigen Zeitpunkt aus meiner Sicht

ohne Einschränkung gegeben
 mit Einschränkung gegeben
 fraglich
 nicht gegeben

Datum

Unterschrift