

**Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der
evangelisch-reformierter Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre
Zulassung zum Kirchendienst**

Die Entwicklungsorientierte Eignungsabklärung

KEA

**Ausführungsbestimmungen mit Anhängen
für die KEA**

**Genehmigt vom Büro der Konkordatskonferenz
am 13. Dezember 2007**

aktualisiert von der KEA-Leitung am 16. November 2012

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1 Die Arbeit der KEA	3
1.1 Auftrag und gesetzliche Verankerung	3
1.2 Das Selbstverständnis der KEA	3
1.3 Die Organe der KEA	4
1.4 Anmeldungen zu Explorationen	5
2 Die Explorationen	6
2.1 Die zeitliche Abfolge der Explorationen	6
2.2 Die vier Explorationen	7
2.3 Der Verlauf einer Exploration	8
2.4 Gesichtspunkte der Beurteilung	9
2.5 Rolle und Aufgabe des Mentorats	10
3 Die Entscheide der KEA	11
3.1 Die Kompetenzen der KEA	11
3.2 Rekursmöglichkeit	11
4 Dokumentation	12
4.1 Aktenaufbewahrung und Vertraulichkeit	12
5.1. Anhang I: Separates Dokument Mitglieder der KEA	
5.2. Anhang II: Separates Dokument Formulare für den Kontakt mit der KEA	
	22

Internetlink zu allen Texten des Konkordates:
www.konkordat.ch

1 Die Arbeit der KEA

1.1 Auftrag und gesetzliche Verankerung

Die Entwicklungsorientierte Eignungsabklärung ist ein Instrument der Konkordatskirchen. Sie bringen damit zum Ausdruck, dass neben der theologischen Qualifikation auch die persönliche Eignung für die Ausübung des Pfarrberufes entscheidend ist.

Die Entwicklungsorientierte Eignungsabklärung dient

- a) der Förderung der Studierenden bzw. Vikarinnen / Vikare während ihrer Ausbildung und ihrer persönlichen Entscheidungsfindung für die spätere Berufseignung
- b) der Entscheidungsfindung der Konkordatskirchen für die Zulassung zum Lernvikariat und zur Erteilung der Wahlfähigkeit

Die Entwicklungsorientierte Eignungsabklärung besteht aus mehreren Standortgesprächen (*Explorationen*) durch die Kommission für die Entwicklungsorientierte Eignungsabklärung KEA und einer regelmässigen Begleitung durch das Mentorat während Studium und Lernvikariat.

Unter Explorationen werden Abklärungen verstanden, die auf verschiedenen Ebenen erfolgen: Gespräche, Wahrnehmungen von Fähigkeiten, Erkundungen des individuellen Entwicklungspotentials bis hin zu Zielvereinbarungen.

Diese Ausführungsbestimmungen sind eine Wegleitung zu den vier Explorationen.

1.2 Das Selbstverständnis der KEA

Die KEA besteht aus Männern und Frauen, zusammengesetzt aus Delegierten der Konkordatskirchen und aus Fachleuten der Fähigkeiteneinschätzung.

Die Haltung der KEA gegenüber Personen in kirchlicher Ausbildung ist kritisch-wohlwollend. Sie ist an Vielfalt interessiert und fokussiert sowohl auf Ressourcen und Fähigkeiten, als auch auf Entwicklungsbedürfnisse.

Sie hält die Perspektive beruflicher Erfüllung und kompetenter, erfolgreicher Amtsausübung in unterschiedlichen Funktionen im Auge.

Das *Ziel* ist, das verfügbare Spektrum von Verhaltens- und Erlebnismustern jedes Individuums zu ergänzen und zu erweitern. Die KEA gibt Entwicklungsimpulse und eröffnet neue Perspektiven.

Gesinnungsfragen und politische Einstellungen sind nicht Thema der KEA.

Neben den Auftrag zur persönlichen Förderung tritt die *Aufgabe der Selektion*. Kommt die KEA nach sorgfältigem und mehrmaligem Ausloten aller Möglichkeiten zum Schluss, dass jemand die kritischen Situationen des beruflichen Alltags kaum zu meistern imstande ist, verzichtet sie auf eine Empfehlung zur Fortsetzung des Weges und letztlich zur Ordination.

Die KEA sieht den Zweck ihres Einsatzes in Qualitätssorge und Risikominderung. Studierende in theoretischer und praktischer Ausbildung erhalten Rückmeldungen

über Aspekte ihres Argumentierens und Handelns, die für die künftige erfolgreiche berufliche Tätigkeit im kirchlichen Rahmen von Bedeutung sind.

Die Einschätzung bezieht sich auf ein breites Spektrum kirchlicher Funktionen. Über die individuelle Eignung für konkrete Ämter in spezifischen Gemeindesituationen formuliert die KEA keine Aussagen.

Das *Spannungsfeld zwischen Förderung und Selektion* ist der KEA bewusst. Sie ist bestrebt, frühzeitig Hinweise zur persönlichen und theologischen Förderung zu geben.

Aus ihrem Selbstverständnis ergibt sich die Notwendigkeit, sich weiterzubilden und um Qualitätsentwicklung zu bemühen. Dies geschieht mit gemeinsamen Weiterbildungstagen, Einzelsupervisionen und Gruppeninterviews.

1.3 Die Organe der KEA

Die Leitung der KEA

Die Leitung der KEA setzt sich aus je einer Vertreterin oder einem Vertreter der vier Subkommissionen und der Koordinatorin oder dem Koordinator der KEA zusammen. Die Leitung der KEA bestimmt aus ihren Reihen den Vorsitz.

Die Koordinatorin oder der Koordinator nimmt an den Sitzungen der KEA-Leitung mit beratender Stimme teil.

.

Koordinationsstelle

Die Koordinatorin oder der Koordinator ist zuständig für folgende Aufgaben:

- Organisation der Explorationen
- Information der Studierenden
- Zuteilung der Studierenden zu den Subkommissionen

Die Koordinatorin oder der Koordinator nimmt an den Explorationen nicht teil und hat keine Einsicht in die Akten der Subkommissionen.

Er/sie berät die Studierenden zwischen den einzelnen Explorationen nicht.

1.4. Anmeldungen zu Explorationen bei der KEA

Die Studierenden und die Vikarinnen / Vikare melden sich in der Regel circa neun Monate vor der betreffenden Exploration mit dem Anmeldeformular beim Sekretariat zur betreffenden Exploration an.

Anmeldungen, die unter drei Monaten bis zum gewünschten Explorationstermin liegen, können nicht mehr berücksichtigt werden.

Voraussetzung für alle Explorationen sind die Kenntnis der Ordnung und der Ausführungsbestimmungen.

Die Anmeldung zur ersten Exploration erfolgt handschriftlich mit dem offiziellen Formular. (siehe: 5.2. 1.a)

Ein Lebenslauf wird der Anmeldung beigelegt. Er enthält:

- Beschreibung der Studienmotivation und Ziele im Bachelor-Studium
- Curriculum
- ein aktuelles Foto.

Die Anmeldungen zu den weiteren Explorationen können elektronisch oder mit dem ausgefüllten Formular erfolgen.

Zeitpunkt der Explorationen

Die **erste** Exploration findet ab dem 3. Studiensemester und vor dem Eintritt ins EPS statt.

Die **zweite** Exploration findet nach Abschluss des Bachelorstudiums und nach der Absolvierung des EPS statt.

Die **dritte** Exploration findet gegen Ende des Masterstudiums und rechtzeitig vor Beginn des Lernvikariates statt.

Nur eine erfolgreich absolvierte 3. Exploration berechtigt zum Eintritt ins Lernvikariat.

Die **vierte** Exploration findet in der zweiten Hälfte des Lernvikariats statt.

Kostenbeteiligung

Studierende und/oder Vikarinnen / Vikare, die durch eigenes Verschulden einen KEA-Termin nicht einhalten, müssen folgende Kosten übernehmen.

Abmelden in der Zeit zwischen einem Monat und 10 Tagen vor dem Termin: **Fr. 50.–**
Abmelden bzw. Fernbleiben innerhalb von 9 Tagen: **Fr. 250.–**

Bei Fernbleiben aus medizinischen Gründen ist durch die Studierenden oder Vikarinnen/Vikare ein Arzteugnis vorzulegen. Wenn dieses vorliegt, entfallen die Kosten.

Das Gesamtkonzept theologische Ausbildung an den theologischen Fakultäten und unter den Bedingungen der Konkordatskirchen der Schweiz

Studium an den Fakultäten BS und ZH	Kirchliche Angebote, (teilweise) in Zusammenarbeit mit den Fakultäten	KEA 4 Begegnungen	Mentorat regelmässige Kontakte	Portfolio gemäss CH-Q
Bachelor-Studien-Programm 180 KP	Seelsorge- übung	1. Exploration	Gespräch Gespräch Gespräch Gespräch Gespräch Gespräch Gespräch Gespräch	Einführung in das Portfolio-Konzept und Erarbeiten des eigenen Portfolios
	EPS kirchl. Praktikum			Portfolio-Dokumentation
Master Studien-Programm 120 KP		2. Exploration 3. Exploration	Gespräch Gespräch Gespräch Gespräch Gespräch Gespräch	
	Lernvikariat 12 Monate pfarramtliches Praktikum	4. Exploration	Gespräch	Portfolio-Dokumentation Dossiers
				WeA Weiterbildung in den ersten 5 Amtsjahren

2.2. Die vier Explorationen

Die Schwerpunkte der vier KEA-Explorationen	Der Kontext der Kandidatinnen und Kandidaten in den jeweiligen Studienphasen
1. Exploration Verhältnis zum Studium und Studienmotivation	<ul style="list-style-type: none"> - schulischer und/oder beruflicher Werdegang - Lebenssituation (biographisch) - sozialer Lebenskontext und Studienplanung - Mentorat - Lernverhalten - Ausblick auf das EPS - Motivationen und Haltungen zu Theologie und Frömmigkeit
2. Exploration Verhältnis zu Studium und Mitwelt	<ul style="list-style-type: none"> - Rückblick auf die Ziele der ersten Exploration - selbstgewählter Schwerpunkt (z. B. aus dem EPS und der Portfolioarbeit) - Verhältnis zum kirchlichen Leben - Mentorat - Studienplanung – Studienplatzwechsel - Auslandsemester
3. Exploration Theologische Existenz suchen und finden	<ul style="list-style-type: none"> - Rückblick auf die Ziele der zweiten Exploration - selbstgewählter Schwerpunkt - Mentorat - eigene theologische Position - Identität, Abgrenzung und Toleranz - Engagement innerhalb und ausserhalb des Studiums - Ausblick auf das Lernvikariat
4. Exploration Verhältnis zu Glauben und Kirche	<ul style="list-style-type: none"> - Rückblick auf die Ziele der dritten Exploration - selbstgewählter Schwerpunkt - theologische und berufliche Identität: mein Kirchen- und Pfarrbild - Erfahrungen mit eigener pfarramtlicher Praxis - Spiritualität - Work-Life-Balance - Ausblick

2.3. Der Verlauf einer Exploration

Jede Exploration dauert etwa zwei Stunden. Verschiedene Phasen folgen einander. Die Leitung liegt bei einem KEA-Mitglied. Am Gespräch beteiligt sich auch die Mentorin oder der Mentor in Phase 5: „Festhalten der Entwicklungsbedürfnisse“.

Die Kandidatinnen / Kandidaten bringen ihre Wünsche und Schwerpunkte ebenfalls ein, gesprächsweise und / oder in Form mitgebrachter Unterlagen (Texte, Zeichnungen, Gegenstände, Portfolio, etc.).

	Zeitdauer	Inhalt
1	5-15 Min.	Rückblick auf das Protokoll des letzten Gespräches und Entwicklung in der Zwischenzeit Beim 1. Gespräch: Vorstellungsrunde und Struktur der Explorationen erklären
2	30-40 Min.	Hauptteil: Kompetenzen der Kandidatin / des Kandidaten Die Themen sind vorgegeben; die Gewichtung geschieht ad personam
3	10 Min.	Thematischer Schwerpunkt (nach Wünschen der Kandidatin / des Kandidaten) evtl. anhand der mitgebrachten Unterlagen
4	15-20 Min.	„Time-out“: Je getrennt arbeiten die Gesprächsteilnehmer/-innen: 1. Die drei KEA-Mitglieder: Vorbereitung der Vereinbarung: Inhalte, Ziele, Konkretisierungen; eventuell Vorbereiten allfälliger Auflagen und/oder Entscheide der Subkommission 2. Die Kandidatin / der Kandidat: Wichtige Inhalte; persönliche Erkenntnisse; Ziele und Umsetzung; Rückblick auf das Gespräch 3. Der Mentor / die Mentorin: Aspekte, die in der anschliessenden Vereinbarung wichtig sein können.
5	30-35 Min.	Festhalten der Entwicklungsbedürfnisse, der nächsten Ziele in der schriftlichen Absichtserklärung - Überlegungen der Kandidatin oder des Kandidaten - Ergänzungen der Mentorin / des Mentors - Überlegungen der Subkommission Schriftliche Formulierung der Absichtserklärung, eventueller Auflagen und/oder Entscheide und gegenseitige Unterzeichnung. (Die wichtigsten Punkte müssen schriftlich formuliert sein.)
6	innert 10 Tagen	Protokoll der Kandidatin / des Kandidaten an die betreffende Subkommission mit einem Umfang von 1-2 Seiten, enthaltend: 1. Erkenntnisse aus dem Gespräch 2. (neue) Ziele 3. vorgesehene Wege und Mittel, um diese zu erreichen 4. Konkretisierung allfällig ausgesprochener Anregungen, Empfehlungen, Auflagen
7		Nach Eingang des Protokolls: Zustellung des Entscheides der KEA-Leitung an die Kandidatin / den Kandidaten und (durch das Sekretariat) an die zuständige Kirche.

2.4. Gesichtspunkte der Beurteilung

Die KEA orientiert sich an den vier personalen Kompetenzen:

Selbstkompetenz

- A Selbsteinschätzung
 - Fähigkeit, das eigene Lern-, Arbeits- und Sozialverhalten kritisch zu reflektieren
 - Fähigkeit, eigene Möglichkeiten und Grenzen realistisch einzuschätzen und zu reflektieren

- B Identität und Eigenständigkeit
 - Fähigkeit, Selbstvertrauen und selbstkritische Haltung zum Ausdruck zu bringen
 - Fähigkeit, eigenständige Einsichten und Haltungen überzeugend darzulegen und differenziert zu begründen
 - Fähigkeit, Selbstdistanz und Humor („Ich-Freiheit“) auszudrücken

- C Umgang mit sich selbst
 - Eigene Gefühle wahrnehmen, ausdrücken und reflektieren
 - Wie Sorge ich für mich selbst?
 - Wie wirke ich auf andere?

Sozialkompetenz

- A Kommunikationsfähigkeit
 - Zuhören können
 - Nonverbale und verbale Ausdrucksfähigkeit
 - Fähigkeit zur Metakommunikation
(Vogelperspektive, Gespräch über das Gespräch)

- B Einfühlungsvermögen und Konfliktfähigkeit
 - Fähigkeit, sich in andere Situationen und Personen einzufühlen
 - Fähigkeit zur Rollenflexibilität
 - Fähigkeit, Konflikte zu erkennen und Konfliktlösungen zu entwickeln

- C Soziales Wissen, soziale Einstellung
 - Offenheit für andere Haltungen, Toleranz
 - Fähigkeit, das soziale Umfeld wahrzunehmen
 - Fähigkeit, sich der sozialen Mitwelt zuzuwenden zu können

Sachkompetenz

- A Wissen, Sachkenntnis
 - differenzierte Sprache
 - Einsicht in Zusammenhänge
- B Denken, Verstehen
 - Fähigkeit, differenziert zu begründen
 - Fähigkeit, einen Sachverhalt aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten und zu analysieren
 -
- C Eigenständigkeit, Fragehaltung, Kreativität
 - Eigenständigkeit im Denken und Begründen
 - Fähigkeit, einen Sachverhalt zu befragen und eigene Fragen zu entwickeln
 - Fähigkeit, Bilder und Symbole zu deuten und zu entwickeln
 - Fähigkeit, eigenständige Problemlösungen zu entwickeln und unkonventionelle Wege zu beschreiten

Spirituelle Kompetenz

- A Spirituelle Erfahrung
 - Spirituelle Wege und Formen kennen
 - Fähigkeit, die Bedeutung von Spiritualität zu reflektieren, darzulegen und persönlich zu begründen
- B Reflexion des eigenen Weges
 - Fähigkeit, den eigenen spirituellen Weg darzustellen und zu reflektieren
- C Einstellung zu anderen (spirituellen) Wegen
 - Fähigkeit, Verständnis und Toleranz gegenüber anderen Einstellungen und Haltungen zu haben
 - Fähigkeit, den eigenen Standpunkt differenziert darstellen zu können

2.5. Rolle und Aufgabe des Mentorats

Jede Studentin/jeder Student sucht sich aus der offiziellen Liste der zuständigen Landeskirche einen Mentor oder eine Mentorin. Der Mentor/die Mentorin übernimmt eine Coaching-Funktion und ist keiner kirchlichen Stelle gegenüber auskunftspflichtig. Der Mentor/die Mentorin stellt die Kontinuität zwischen den KEA-Explorationen sicher und unterstützt bei der Umsetzung von Empfehlungen und/oder Auflagen. Der Mentor/die Mentorin ist ein kritischer Begleiter der Studierenden.

Es wird auf die §§ 23 – 32 der Ordnung verwiesen.

3 Die Entscheide der KEA

3.1. Die Kompetenzen der KEA

Die Konkordatskirchen übernehmen die Entscheide der KEA über die persönliche Eignung zu einem kirchlichen Dienst.

Für die **persönliche Förderung** der Studierenden stehen der KEA vielfältige Möglichkeiten offen. Im Protokoll halten die Studierenden die Vorschläge fest und wie sie die angesprochenen Bereiche bearbeiten wollen. Die Mentorin / der Mentor können sie dabei unterstützen.

Die Leitung der KEA entscheidet über die Annahme des eingereichten Protokolls. Sie kann gegebenenfalls eine Überarbeitung verlangen.

Für die **qualifizierende Aufgabe** stehen der KEA verschiedene Verbindlichkeiten zur Verfügung:

1. Mit einer **Anregung** wünscht sie von den Studierenden bzw. Vikarinnen / Vikaren, sich mit den besprochenen Aspekten weiter zu beschäftigen und bis zur nächsten Exploration nach sinnvollen Wegen zu suchen.
2. Mit einer **Empfehlung** verlangt sie, dass die Studierenden bzw. Vikarinnen / Vikare im Sinn der erwähnten Empfehlung an Veränderungen arbeiten. Dabei kann die KEA genauere Zeiträume definieren oder es den Studierenden überlassen, bis wann die Empfehlungen umgesetzt werden sollen.
3. Bei einer **Auflage** für die Studierenden ist deren Umsetzung immer zeitlich fixiert. Die Umsetzung kommt in jedem Fall bei der folgenden Exploration zur Sprache und wird von der KEA überprüft.
4. Wenn die KEA im Verlauf einer Exploration zur Entscheidung kommt, dass eine Kandidatin / ein Kandidat nicht zur Fortsetzung der Ausbildung empfohlen werden kann, wird dies bei der gemeinsamen Absichtserklärung (während der Exploration) angesprochen und in der Antwort auf dem Formular zum Protokoll der Kandidatin / des Kandidaten schriftlich festgehalten.

3.2. Rechtsschutz

Es wird auf § 33 der Ordnung für die KEA und das Mentorat verwiesen.

4 Dokumentation

4.1 Aktenaufbewahrung und Vertraulichkeit

Alle Akten werden *ausschliesslich* von der Person aufbewahrt, die in der betreffenden Subkommission die Leitung hat, bis die Ausbildung der Kandidatin / des Kandidaten abgeschlossen ist.

Die kirchliche Ausbildung wird mit der Ordination in einer Konkordatskirche abgeschlossen.

Die Akten werden nach der erfolgreich absolvierten 4. Exploration durch die KEA vernichtet.

Falls die Ausbildung unterbrochen oder abgebrochen wird, behält die Koordinationsstelle der KEA die verschlossenen Unterlagen noch maximal zehn Jahre, um bei einer späteren Fortsetzung der Ausbildung darauf zurückzugreifen.

Bei den Akten handelt es sich um folgende Unterlagen:

- Die schriftlichen Absichtserklärungen
- Die Protokolle der Explorationen
- Eine Kopie der Formulare zum Entscheid der KEA
- Allfällige Beiblätter

Eine Kopie der Formulare zu Entscheiden der KEA leitet das Sekretariat vertraulich an die zuständige Landeskirche weiter, damit diese die Empfehlung zum Eintritt ins Vikariat und zur praktischen Prüfung erteilen kann.

Allfällige Beiblätter bleiben ausschliesslich bei der entsprechenden Subkommission der KEA, auch wenn diese Auflagen beschliesst oder zum Ausbildungsabbruch rät.

Wünscht eine Landeskirche weitere Auskünfte von Seiten der KEA, so werden solche nur mit dem ausdrücklichen schriftlichen Einverständnis der Kandidatin / des Kandidaten erteilt.