

Anhang I: Inhalte der Kompetenznachweise

A. Grundkompetenz

Für alle Teilprüfungen in den Handlungsfeldern Seelsorge, Gemeindeentwicklung/-leitung, Gottesdienst und Bildung wird die Grundkompetenz „Hermeneutische Reflexion“ vorausgesetzt (= Standard 4 des Kompetenzstrukturmodells). Dabei werden Fachwissen, Lern- und Umsetzungsbereitschaft sowie Können als wissensbasiertes Handeln gleichermaßen berücksichtigt:

Standard/Schwerpunktkompetenz – Definition			Kompetenzebenen und Indikatoren		
Nr.	Standard	Die Vikarin/der Vikar...	Fachwissen	Lern- und Umsetzungsbereitschaft	Können als wissensbasiertes Handeln
4	Hermeneutische Reflexion	setzt ihr theologisches Wissen ein, um Lebenswelt, Kultur und Gesellschaft zu reflektieren, zu analysieren und im Horizont des Evangeliums zu deuten.	<ul style="list-style-type: none"> • verfügt über akademisches Wissen in Bibelwissenschaften, Historischer Theologie, Systematik (Dogmatik und Ethik), Praktischer Theologie (Poimenik, Religionspädagogik, Homiletik/Liturgik, Kybernetik, Diakonie), Religionswissenschaft; • kennt Modelle und Konzepte der evangelisch-reformierten Ekklesiologie sowie der Hermeneutik; • hat philosophische, (religions-)soziologische, pädagogische und psychologische Grundkenntnisse. 	<ul style="list-style-type: none"> • ist bereit, den eigenen theologischen Standpunkt im ständigen Dialog zu entwickeln; • ist bereit, Vielfalt ebenso wie evangelisch-reformierte Tradition anzuerkennen, wertzuschätzen und einzubeziehen; • ist bereit, Menschen in ihren Lebenswelten und gesellschaftlichen Entwicklungen mit Neugier und Offenheit zu begegnen. 	<ul style="list-style-type: none"> • kann Bezüge zwischen Theologie und Lebenswelten herstellen; • formuliert eigenständige theologische Erkenntnisse, welche relevant sind für die Entwicklung der Kirchengemeinde und Gesellschaft; • kann den Kontext wahrnehmen, verhält sich anschlussfähig und vollzieht den Perspektivenwechsel.

B. Schwerpunktkompetenzen

In den Handlungsfeldern Seelsorge, Gemeindeentwicklung/-leitung, Gottesdienst und Bildung werden neben der Grundkompetenz je zwei Schwerpunktkompetenzen geprüft. Diese werden aus den Standards des Kompetenzstrukturmodells ausgewählt, im Dossier dokumentiert und in der Performanz nachgewiesen.

Der Vikar/die Vikarin entscheidet sich pro Teilprüfung für je zwei der folgenden Schwerpunktkompetenzen. Jede dieser Kompetenzen kann in mehreren Handlungsfeldern nachgewiesen werden. Der Nachweis erfolgt a) im Dossier in Form von Arbeitsproben sowie einer Selbst- und einer Fremdeinschätzung und b) in der Performanz der Teilprüfung.

Standard/Schwerpunktcompetenz – Definition			Kompetenzebenen und Indikatoren		
Nr.	Standard	Die Vikarin/der Vikar...	Fachwissen	Lern- und Umsetzungsbe- reitschaft	Können als wissensba- siertes Handeln
1	Leben aus dem Evange- lium	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.	<ul style="list-style-type: none"> • kennt verschiedene Traditionen der Glaubenspraxis in der Kirchengeschichte; • kennt spirituelle Ausdrucksformen aus unterschiedlichen Konfessionen und Religionen; • kennt die fachwissenschaftliche Diskussion zu Wirkung und Funktion von Spiritualität. 	<ul style="list-style-type: none"> • ist bereit, eine kontinuierliche Glaubenspraxis einzuüben und diese weiterzuentwickeln; • ist bereit, die eigene geistliche Erfahrung mit anderen zu teilen; • ist bereit, Frömmigkeitsstile von anderen zu respektieren. 	<ul style="list-style-type: none"> • hat Erfahrungen mit unterschiedlichen Formen von Spiritualität gemacht und diese für sich selber reflektiert; • kann das eigene „kleine Evangelium“ nachvollziehbar formulieren; • verbindet eigene Glaubenspraxis und Handeln erkennbar.

2	Berufsidentität	entwickelt eine Berufsidentität, in der die eigene Persönlichkeit mit den Anforderungen an die Rolle der Pfarrperson authentisch zusammen-spielen.	<ul style="list-style-type: none"> • kennt verschiedene pastoraltheologische Konzepte und ihre Wirkungsgeschichte; • kennt die psychologischen Grundlagen der Persönlichkeit und Modelle der Persönlichkeitsentwicklung; • kennt Theorien zu Rollen, Rollengestaltung und Diversität; • kennt die gegenwärtigen kirchlichen Erwartungen ans Pfarramt. 	<ul style="list-style-type: none"> • ist bereit, an der eigenen Persönlichkeit zu arbeiten; • ist bereit, sich einem Amt mit öffentlicher Präsenz zu stellen; • ist bereit, sich persönlich und engagiert in den Dienst einzubringen; • ist bereit, das Ordinationsgelübde zu erfüllen. 	<ul style="list-style-type: none"> • kennt eigene Stärken und Schwächen und kann sie realistisch einschätzen; • bringt eigenes Reden und Handeln in Übereinstimmung; • nimmt Fremdeinschätzung wahr, ordnet sie ein und nutzt sie zur Weiterentwicklung; • geht mit Projektionen, Anforderungen und Ansprüchen an Person, Rolle und Geschlecht angemessen um.
3	Selbstmanagement	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.	<ul style="list-style-type: none"> • kennt Modelle und Konzepte zu Lebensbalance, Selbstwirksamkeit und Selbststeuerung; • kennt Strategien des Energiemanagements sowie des Umgangs mit Stress; • kennt Modelle und Theorien der Gesundheitsförderung. 	<ul style="list-style-type: none"> • ist bereit, auf die eigene Lebensbalance zu achten; • anerkennt, dass es Situationen gibt, die eine Distanzierung von persönlicher Betroffenheit erfordern; • ist bereit, eigene Interessen in ein Verhältnis zu setzen zu übergeordneten Zielen; • ist bereit, Beratung in Anspruch zu nehmen. 	<ul style="list-style-type: none"> • trifft Massnahmen, die der Erweiterung und dem Erhalt der Ressourcen dienen; • reagiert angemessen auf Stress; • geht mit Fehlern konstruktiv um; • erkennt Grenzen persönlicher Einflussnahme und kann schwierige Situationen innerlich bewältigen.

5	Kreativität	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.	<ul style="list-style-type: none"> • kennt Modelle und Konzepte der Gemeindeentwicklung; • kennt lösungs- und ressourcenorientierte Methoden für alle Handlungsfelder des Pfarramts. 	<ul style="list-style-type: none"> • ist bereit, Veränderungen zu gestalten; • ist bereit, sich auf Wagnisse einzulassen, Fehler zu riskieren und neue Handlungsmöglichkeiten zu erschliessen; • ist bereit, innovative Ziele zu definieren und im Hinblick darauf konzeptionelle Arbeit zu leisten. 	<ul style="list-style-type: none"> • erkennt Möglichkeiten und Chancen, um das Evangelium ins Spiel zu bringen; • entwickelt angemessene Lösungen für Probleme im Dialog mit Betroffenen; • ist in der Lage, Konzepte und Projekte zu entwickeln.
6	Beziehung und Empathie	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.	<ul style="list-style-type: none"> • kennt Versöhnung und Vergebung als zentrale Begriffe der Beziehungsgestaltung aus der evangelisch-reformierten Tradition; • kennt Modelle und Konzepte der Kommunikation; • kennt die psychologischen Grundlagen der Empathie und des wertschätzenden Handelns. 	<ul style="list-style-type: none"> • ist bereit, sich aktiv auf verschiedene Menschen und Gruppierungen einzulassen und bemüht sich um vorurteilsloses Verstehen; • ist bereit, sich mit den eigenen Urteilen kritisch auseinanderzusetzen; • ist bereit, mit gewachsenen Strukturen und Traditionen respektvoll umzugehen. 	<ul style="list-style-type: none"> • hört Menschen zu, drückt Wertschätzung aus und erkennt ihre Bedürfnisse; • passt die persönliche Nähe und Distanz der Situation an; • reflektiert eigene intuitive Wahrnehmungen im Kontakt mit Menschen; • reagiert angemessen auf nonverbales Verhalten.

7	Team- und Konfliktfähigkeit	bringt sich als Theologe oder Theologin aktiv in die Teamarbeit ein. Sie unterstützt die zielorientierte Zusammenarbeit. Sie erkennt Konflikte und trägt zu Lösungen bei.	<ul style="list-style-type: none"> • kennt Modelle kooperativen Handelns und partizipativer Prozesse sowie zur Gruppendynamik; • kennt Modelle und Konzepte der Konfliktlösung. 	<ul style="list-style-type: none"> • ist bereit, die eigene Tätigkeit als Teamarbeit zu verstehen; • ist bereit, andere Leistungen anzuerkennen, ohne sich abzuwerten; • ist bereit, sich kritisch und konstruktiv in die bestehende Organisation einzubringen; • ist bereit, Konflikte als Lebensrealität anzuerkennen. 	<ul style="list-style-type: none"> • verzichtet auf unnötige Selbstprofilierung; • spricht Unangenehmes und Konflikte an; • kooperiert wertschätzend mit Pfarrkolleg/innen, anderen Mitarbeitenden, Behörden und Freiwilligen; • verfügt über ein Handlungsrepertoire, um mit Gruppenprozessen produktiv umzugehen.
8	Ziel- und Ergebnisorientierung	behält die aufgrund ihrer theologischen Urteilskraft gesetzten Ziele im Fokus. Sie steuert und überwacht deren Umsetzung und achtet auf angemessene Qualität.	<ul style="list-style-type: none"> • kennt lösungs- und ressourcenorientierte Ansätze; • kennt die Wirksamkeit von strategischem Denken; • kennt kooperative Methoden von Problemlösungszyklen und Zielfindung; • kennt Grundlagen von Projektmanagement. 	<ul style="list-style-type: none"> • ist bereit, in allen pfarramtlichen Handlungsfeldern zielorientiert zu arbeiten; • ist bereit, Prozesse und Projekte systematisch zu steuern und zu überwachen; • nimmt eine ressourcen- und lösungsorientierte Grundhaltung ein. 	<ul style="list-style-type: none"> • setzt überprüfbare und realistische Ziele und definiert Qualitätsstandards; • führt Vorhaben zu ihrem Ende; • evaluiert ihr Handeln systematisch und kriterienbezogen, auch unter Einbezug Dritter; • nutzt Synergien, um Projekte voranzutreiben und Handlungsspielräume zu eröffnen.

9	Planung und Organisation	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.	<ul style="list-style-type: none"> • kennt Strategien des Zeit- und Arbeitsmanagements; • kennt Planungs-, Prioritäten- und Zielsetzungsprozesse; • kennt Aufbau-, Ablauforganisation und Entscheidungsprozesse ihrer evangelisch-reformierten Landeskirche. 	<ul style="list-style-type: none"> • ist bereit, Zeit und Arbeit vorausschauend zu planen und transparent zu machen; • ist bereit, übergeordnete Planungsprozesse zu berücksichtigen. 	<ul style="list-style-type: none"> • plant und organisiert die eigene Tätigkeit und die Mitwirkung Dritter; • nutzt technologische Möglichkeiten, um Arbeiten sinnvoll und effizient auszuführen; • respektiert die gegebenen Rahmenbedingungen (Zeit, Budget, Infrastruktur, Abläufe) und setzt sich für deren Optimierung ein; • nutzt ihre Zeit und die Zeit anderer zielführend.
10	Leitung	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.	<ul style="list-style-type: none"> • kennt ekklesiologische Modelle von Führung und Gemeindeorganisation und pastoraltheologische Ansätze der Leitung im Pfarramt; • kennt die psychologischen Grundlagen von Leadership und Führung; • kennt Konzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie; • kennt die Leitungsstrukturen und die rechtlichen Grundlagen von Führung und Leitung ihrer Landeskirche. 	<ul style="list-style-type: none"> • ist bereit, je nach Situation Führung zu übernehmen oder sich führen zu lassen; • ist bereit, die Führungsrolle gemäss der jeweiligen Kirchenordnung auszufüllen; • ist bereit, gestaltend Einfluss zu nehmen. 	<ul style="list-style-type: none"> • leitet Sitzungen und Arbeitsgruppen zielführend, entscheidet wo nötig und sinnvoll; • formuliert den eigenen Standpunkt klar und überzeugt auf der Basis von Vertrauen und Argumenten; • setzt Ziele und nutzt Delegation, um zu motivieren und zu fördern; • setzt partizipative Methoden ein, um vorhandenes Potenzial zu nutzen.

11	Auftritt und Repräsentation	vertritt die evangelisch-reformierte Kirche und das Pfarramt in der Öffentlichkeit auf überzeugende und gewinnende Art – im Dienst der Kommunikation des Evangeliums.	<ul style="list-style-type: none"> • kennt Grundlagen der Auftrittskompetenz und Körperdynamik; • kennt verschiedene Ausdrucksformen, um Wirkung zu erzielen. 	<ul style="list-style-type: none"> • ist bereit, aktiv Beziehungsnetze in verschiedene Lebenswelten zu knüpfen und zu pflegen; • ist bereit, sich zu exponieren und im Mittelpunkt zu stehen; • ist bereit, anderen mit Respekt und Achtung zu begegnen. 	<ul style="list-style-type: none"> • begegnet Menschen mit Offenheit; • nimmt sich Zeit für Gespräche; • bringt sich und die evangelische Position ins Gespräch ein; • gestaltet Auftritte situationsgerecht; • nutzt nonverbale Kommunikation zur Unterstützung der Wirkung von Worten.
12	Kommunikation	kennt Grundlagen von Kommunikation und kommunikativem Handeln. Sie nutzt ihre Fähigkeit, theologisch reflektiert zu kommunizieren in Liturgie, Katechese, Seelsorge und Gemeindebau.	<ul style="list-style-type: none"> • kennt Grundlagen von verbaler und nonverbaler Kommunikation; • kennt die wichtigsten Theorien der Rhetorik. 	<ul style="list-style-type: none"> • ist bereit, das eigene Kommunikationsverhalten zu reflektieren und stetig weiterzuentwickeln. 	<ul style="list-style-type: none"> • kommuniziert verständlich und adressatengerecht; • setzt visuelle Mittel situationsgerecht ein; • spricht lebendig und anschaulich.

Anhang II: Generelle Hinweise zum Dossier

1. Zielsetzung

Mit einem Dossier zu jedem der vier Handlungsfelder gibt die Vikarin/der Vikar schriftlich Rechenschaft über ihre/seine mitgebrachten, erworbenen und vertieften Kompetenzen in diesen Bereichen.

2. Generelles

Jedes Dossier besteht aus folgenden Teilen:

- a) Curriculum vitae mit Foto
- b) Selbsteinschätzung zum Handlungsfeld anhand des Fragebogens (praxisbezogen)
- c) Selbsteinschätzung zu den beiden gewählten Schwerpunktskompetenzen anhand der Fragebogen (praxisbezogen)
- d) kommentierte und analysierte Fremdeinschätzung (anhand Fragebogen, mit Beilagen)
- e) 2-3 Beilagen (ausgewählte Arbeiten aus dem Vikariatsjahr)
- f) Kurzer Kommentar zu den Beilagen in Bezug auf:
 - Was war die Situation oder der Anlass für das dokumentierte Geschehen?
 - Welche Elemente von Grundkompetenzen und Schwerpunktkompetenz wollen Sie belegen?
 - Was kam Ihnen als Echo auf Ihre dokumentierten Arbeiten entgegen?
 - Was ergab sich daraus?
- g) Die Dossiers sind vollständig einzureichen

3. Spezielles

Zusätzlich kommen in den einzelnen Handlungsfeldern die folgenden Unterlagen hinzu:

- a) Seelsorge: Wenn die Form „Fallstudie“ gewählt wird, ist das für die Performanz vorgesehene Seelsorgeprotokoll dem Dossier beizulegen und als solches zu kennzeichnen.
- b) Gemeindeentwicklung/-leitung: Wenn die Form „Präsentation einer Skizze zu einem selbstgewählten Thema“ gewählt wird, ist diese dem Dossier beizulegen und als solche zu kennzeichnen.
- c) Bildung: Dem Dossier ist eine kurze Übersicht über die Themareihe, aus der die Performanzlektion oder -veranstaltung stammt, beizulegen. Unmittelbar vor dem Beginn der Prüfung ist dem Gremium die Detailpräparation der kommenden Lektion/Veranstaltung auszuhändigen.

4. Termine

Die einzelnen Dossiers müssen **spätestens 7 Tage vor der Prüfung** der Post übergeben werden (A-Post). Massgebend ist das Datum des Poststempels. Wird ein Dossier nicht fristgerecht eingereicht (Poststempel), findet die betreffende Teilprüfung in der nächsten Prüfungssession statt.

5. Adressantinnen und Adressanten

Die Dossiers müssen den einzelnen Mitgliedern des Prüfungsteams zugestellt werden. Namen und Adressen werden der Vikarin/dem Vikar rechtzeitig mitgeteilt.

6. Formulare

Die Formulare für die einzelnen Dossiers finden sich in den Anhängen IV a - d.

Anhang III: Erläuterungen zu den Wahlmöglichkeiten für die Performanz (Präsentation und Evaluation)

In den Bereichen »Spezifizierung« und »Form der Präsentation«

Handlungsfeld	Spezifizierung	Form der Präsentation
Seelsorge	<p>a) <i>Einzelgespräch</i>: Ausgangssetting ist das Gespräch zwischen zwei Personen.</p> <p>b) <i>Gespräch in Gruppe</i>: Ausgangssetting ist das Seelsorgegespräch mit mehreren Personen.</p> <p>c) <i>Kasualgespräch</i>: Ausgangssetting ist das Gespräch vor einer Kasualhandlung (z.B. mit Trauerfamilie oder Hochzeitspaar).</p>	<p>1) <i>Fallstudie</i>: Vorstellen eines eigenen Seelsorgeprotokolls mit Rückfragen.</p> <p>2) <i>Rollengespräch</i>: Etwa halbstündiges Rollenspiel mit einem oder zwei Mitgliedern des Prüfungsgremiums und Rückfragen. Die Vikarin / der Vikar erhält 10 Minuten vor der Prüfung Gelegenheit zur Vorbereitung.</p>
Gemeindeentwicklung/-leitung	<p>a) <i>Projekte zur Gemeindentwicklung</i>: Ausgangspunkt sind eigene Projekte oder Gemeindebau-Tätigkeiten im Vikariatsjahr.</p> <p>b) <i>Öffentliche Auftritte</i>: Ausgangspunkt sind konkrete Situationen (reale und fiktive), in denen eine Pfarrperson öffentlich in Erscheinung tritt.</p> <p>c) <i>Einzelthemen zu Führung, Zusammenarbeit, Qualität u.a.</i>: Ausgangspunkt sind grundsätzliche Aspekte der einzelnen Begriffe, die anhand eines Beispiels konkret entwickelt werden.</p>	<p>1) <i>Präsentation einer Skizze zu einem selbst gewählten Thema</i>: Etwa viertelstündiges Vorstellen einer im Voraus eingereichten Darstellung der Entwicklung und des Verlaufs eines Gemeindeprojekts im Rahmen des Lernvikariats mit Rückfragen des Prüfungsgremiums (Dauer 45 min).</p> <p>2) <i>Präsentation einer Skizze zu einem gegebenen Thema</i>: Etwa viertelstündiges Vorstellen einer vorbereiteten Verlaufsskizze zu einer vom Prüfungsgremium 24 Stunden vor Prüfungsbeginn vorgegebenen Situation mit Rückfragen des Prüfungsgremiums (Dauer: 45 min).</p> <p>3) <i>Planspiel</i>: Ausgehend von einer vorgegebenen Situation etwa halbstündiges Vorstellen eines Vorgehens mit laufenden Interventionen des Prüfungsgremiums und anschließenden Rückfragen (Dauer 45 min). Die Vikarin / der Vikar erhält 20 Minuten vor der Prüfung Gelegenheit zu einer kurzen Vorbereitung.</p>

Gottesdienst	<p>a) <i>Predigtgottesdienst</i>: In der Regel Sonntagsgottesdienst, Abendgottesdienst etc.</p> <p>b) <i>Kasualgottesdienst</i></p> <p>c) <i>Andacht</i>: Anlass, Zusammenhang etc. sind bekannt zu geben</p> <p>d) <i>Zielgruppenspezifischer Gottesdienst</i>: Zielgruppe, Anlass, Zusammenhang sind bekannt zu geben</p>	<i>Durchführung einer gottesdienstlichen Feier</i>
Bildung	<p>a) <i>Kirchlicher Unterricht</i>: Typus und Altersstufe sind bekannt zu geben</p> <p>b) <i>Schulischer Unterricht</i>: Typus und Altersstufe sind bekannt zu geben.</p> <p>c) <i>Erwachsenenbildung</i>: Anlass, Zusammenhang etc. sind bekannt zu geben</p>	<i>Durchführung einer Unterrichts- oder Bildungsveranstaltung</i>
<p><i>In allen vier Handlungsfeldern schliesst sich ein 45-minütiges Evaluationsgespräch als zweiter Teil der Prüfung an. Dabei wird die Präsentation analysiert und verarbeitet. Das im Voraus eingereichte Dossier kommt ebenfalls zur Sprache.</i></p>		