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

Kompetenzstrukturmodell

Gültig ab 1.1.2024, verabschiedet von der Konkordatskonferenz aller 19 Evangelisch-reformierten Kirchen der Deutschschweiz Aktualisierung beschlossen durch die evangelisch-reformierten Deutschschweizer Kirchen des «Konkordats über die Ausbildung der Pfarrpersonen und ihre Zulassung in den Kirchendienst» am 16.11.2023, auf Basis des Modells vom 28.11.2013. Herausgeber: Konkordatskonferenz Gestaltung: Liliane Jakob, A+W Gestaltungskonzept: Raffinerie AG, Zürich Illustrationen: Lina Müller Druck: Druckerei Robert Hürlimann AG, Zürich

Feu sacré statt Burnout

Das Kompetenzstrukturmodell (KSM) ist entstanden als Zielbild für die reformierte Pfarr-Ausbildung im Konkordat. Zwölf Kompetenzen, die im Pfarramt wesentlich sind; strukturiert in fünf Bereiche. Damit entwirft das Modell Entwicklungslinien für Pfarrerinnen und Pfarrer und befreit vom Zwang, allen Aufgaben und Ansprüchen als «Superpfarrer: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. So nährt es das Feu sacré und vermeidet, dass unausgesprochene Erwartungen das innere Feuer auslöschen.

Zehn Jahre nach der Einführung des Kompetenzstrukturmodells stellen wir fest: Es hat breite Resonanz und Akzeptanz gefunden. Das Interesse daran ist ungebrochen, gerade auch im Zusammenhang mit der Diskussion um interprofessionelle Zusammenarbeit und mit kreativen Lösungen rund um den Fachkräftemangel in der Kirche. Die Zürcher Landeskirche hat zum Beispiel für alle kirchlichen Berufsgruppen Kompetenzstrukturmodelle mit derselben Hintergrund-Systematik erstellt, so dass das Gespräch über die Berufsgruppen hinaus möglich wird. Ausserdem gibt es nun eine elektronische Standortbestimmung für alle Berufsgruppen (vgl. www.zhref.ch/kompetenzstrukturmodelle). Die Pfarr-Weiterbildung unter www.bildungkirche.ch ist nach gewünschtem Kompetenzerwerb sortierbar und im Kanton Zürich sind die Unterlagen für die Pfarrwahlkommissionen sowie die Vorlage für Mitarbeitendengespräche im ganzen Kanton auf Basis des Kompetenzstrukturmodells gestaltet worden. Die elektronische Standortbestimmung STEP ist ebenfalls weiterhin im Gebrauch für individuelle Laufbahnplanung und im Rahmen der Ausbildung im Sinne einer Potenzialanalyse.

Die Welt und die Kirche stehen aber zehn Jahre später an einem anderen Ort. Deshalb wurde das Modell einem Update unterzogen. Sorgfältig wurde – unter Wahrung der grundsätzlichen Systematik, die auf einer bestimmten Definition von «Kompetenz» und auf Basis des Big-Five-Modells beruht – das Modell anhand der aktuellen Herausforderungen im Pfarrberuf erneuert.

Insbesondere sind Elemente aus der Diskussion über die Future Skills und zur Kirchenentwicklung eingeflossen. Die Konkordatskonferenz hat aus Sicht der Kirchenleitungen beigetragen, geprüft und ergänzt. Das erneuerte Modell wurde anschliessend im November 2023 verabschiedet.
Es soll weiterhin dazu beitragen, dass Menschen in diesem Beruf nicht ausbrennen, sondern ihr Feu sacré bewahren können.

Thomas Schaufelberger
Leiter A+W, Aus- und Weiterbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer

Das Kompetenz-strukturmodell

Das Kompetenzstrukturmodell für den evangelisch-reformierten Pfarrberuf umfasst zwölf Standards in fünf Bereichen.

Es eignet sich für:

... die Ausbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer.

... die Qualifikation und Zulassung in den Kirchendienst.

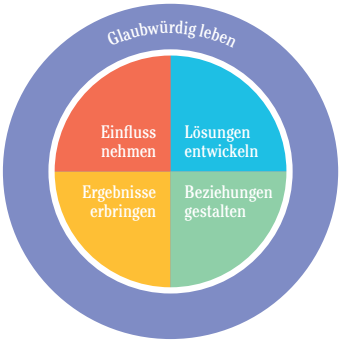
... die Weiterbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer.

... die persönliche Standortbestimmung, Potenzialanalyse.

... die Personalentwicklung und kollegiale Gespräche.

... die Gespräche über Pfarrstellen und Pfarrprofile in Kirchenpflegen und Pfarrwahlkommissionen.

... die Gespräche über die Aufgabenverteilung in interprofessionellen Teams und in Pfarrteams.



Glaubwürdig leben

- Leben aus dem Evangelium
- Berufsidentität
- Selbstmanagement

Lösungen entwickeln

- Hermeneutische Reflexion
- Kreativität

Beziehungen gestalten

- Beziehung und Empathie
- Team- und Konfliktfähigkeit

Ergebnisse erbringen

- Ziel- und Ergebnisorientierung
- Planung und Organisation

Einfluss nehmen

- Leitung
- Auftritt und Repräsentation
- Kommunikation

Die Überarbeitung des Modells im Herbst 2023 hat die erste Fassung von 2013 angereichert mit einer Fokussierung auf Kompetenzen, die zunehmend wichtiger werden: Interprofessionelles Handeln, Kompetenzen zu Digitalität und die Fähigkeit, vorausschauend, antizipierend die Zukunft zu gestalten. Die dazu notwendigen Elemente wie Lernfähigkeit, Ambiguitätstoleranz, Resilienz und emotionale Stabilität erhalten stärkeres Gewicht. Weitere Zukunftskompetenzen sind bereits seit 2013 im Modell verankert:

Die Kontextsensibilität gehört zu den Voraussetzungen für eine lernfähige Art, in der Kirche die Zukunft mitzugestalten. Dabei ist ein zweifaches Hören als Grundkompetenz wichtig: Ein Hören auf den Kontext und ein Hören auf Gott.

Die Team- und Konfliktfähigkeit wird stark betont. Sie wird immer wichtiger. Interprofessionelle Modelle werden derzeit überall eingeführt – teilweise auch als eine Bewältigungsstrategie für den Nachwuchsmangel. Pfarrerinnen und Pfarrer arbeiten schon immer in einem Team (zumindest mit Organisten, Sigristin und Ehrenamtlichen). Grössere Gemeindegebilde, regionale Zusammenarbeit und interprofessionelle Teams stellen hohe Anforderungen an die Team- und Konfliktfähigkeit.

Ein wertschätzender und ressourcenorientierter Umgang mit sich selbst, mit anderen kirchlichen Berufsgruppen und Ehrenamtlichen befähigt Pfarrerinnen und Pfarrer, Menschen in die Kommunikation des Evangeliums hineinzunehmen und dadurch Bewegung auszulösen. Dazu ist manchmal die Kompetenz des Nichtwissens unabdingbar. In unwägbaren, ergebnisoffenen Zukunftsprozessen ist auch biblisch geboten, das Evangelium zu «riskieren».

Leitungskompetenzen werden wichtiger. In komplexen Veränderungsprozessen braucht es die theologische Reflexion, um die Sinnfrage und die Zielrichtung der kirchlichen Arbeit nicht aus den Augen zu verlieren. Leitung und Führung funktioniert im Kontext der reformierten Kirche aber nie hierarchisch. Es geht um dienende Leitung im Sinne von Empowerment. Pfarrerinnen und Pfarrer müssen andere ermutigen können, ihnen Räume er-

öffnen für die verantwortliche Gestaltung von Kirche. Dazu braucht es ein strategisches und zielorientiertes Vorgehen, Fähigkeiten in Planung und Organisation, damit die Kommunikation des Evangeliums wirksam wird. Zur Leitungskompetenz gehört auch die Fähigkeit, sich leiten zu lassen und sich loyal in ein Gefüge einzufinden.

Entrepreneurship wird wichtiger. Damit verbunden sind Stichworte wie Mut, Risikofreude, Wagnis. Pfarrerinnen und Pfarrer dürfen Fehler machen. Sie sollen mutig innovative Formen von Kirche – gemeinsam mit ihren Gemeinden – (er-)finden. Und sie sollen ebenso mutig Formen aufgeben, die keine Vitalität mehr besitzen. Die dafür notwendige emotionale Stabilität und Ambiguitätstoleranz werden im Modell beschrieben.

Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten im Modell auch Hinweise, welche Kompetenzen für das Verständnis ihrer Mission in einer postsäkularen Gesellschaft hilfreich sind. Die Kommunikation des Evangeliums ist im Grunde genommen immer eine «unmögliche Möglichkeit», die vom Wirken des Geistes Gottes abhängig ist. Zum Pfarrberuf gehört also immer eine innere Mitte und Haltung, die im Evangelium, in der gelebten Glaubenspraxis, in der Stille verankert ist. Im Wissen darum, dass dies letztlich nicht geprüft werden kann, aber zentral ist für die Ausübung des Pfarrberufs, nimmt das Kompetenzstrukturmodell die Herausforderung an, diese Haltung verhaltensorientiert zu beschreiben und sie dadurch beobachtbar zu machen. Die Paradoxie des pastoralen Handelns bleibt bewusst, indem sowohl über die grundlegende Haltung im Pfarrberuf wie auch über die zu prüfenden Kompetenzen eine Terminologie entwickelt wird.

Weitere Hinweise zum Gebrauch des Kompetenzstrukturmodells sind zu finden auf der Website www.bildungkirche.ch/kompetenzstrukturmodell oder im Buch: Perspektiven für das Pfarramt, TVZ 2016.

GLAUBWÜRDIG LEBEN

1 Leben aus dem Evangelium 11
2 Selbstmanagement 13
3 Glaubwürdig Leben 15

LÖSUNGEN ENTWICKELN

4 Hermeneutische Reflexion 17
5 Kreativität 19

BEZIEHUNGEN GESTALTEN

6 Beziehung und Empathie 21
7 Team- und Konfliktfähigkeit 23

ERGEBNISSE EINBRINGEN

8 Ziel- und Ergebnisorientierung 25
9 Planung und Organisation 27

EINFLUSS NEHMEN

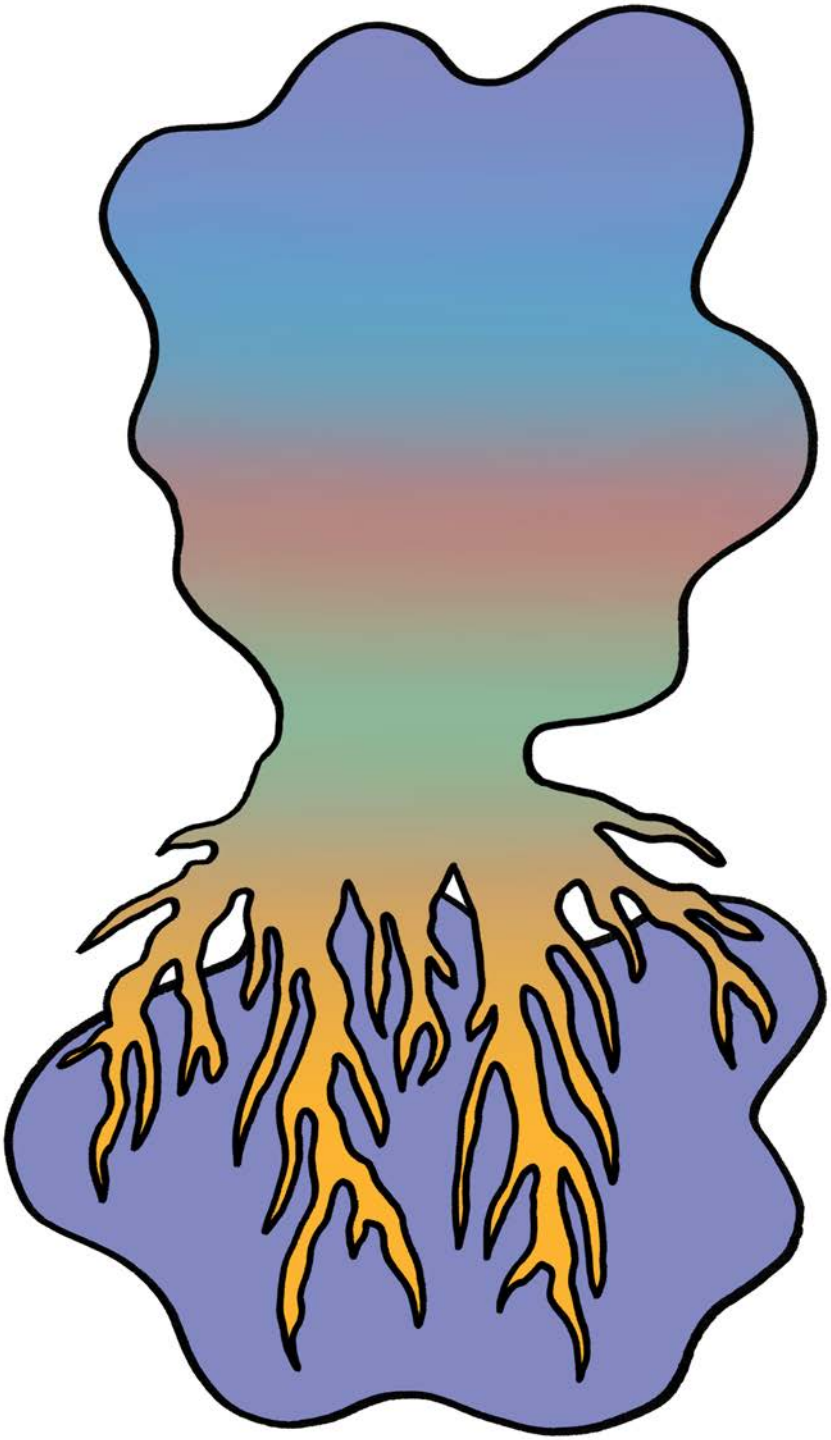
10 Leitung 29
11 Auftritt und Repräsentation 31
12 Kommunikation 33

STEP

Standortbestimmung im entwicklungsorientierten Pfarrprofil 34

BUCHTIPP

Perspektiven für das Pfarramt 35



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.

Fachwissen

Die Pfarrperson kennt

... verschiedene Traditionen der Glaubenspraxis in der Kirchengeschichte;

... spirituelle Ausdrucksformen aus unterschiedlichen Konfessionen und Religionen;

... die fachwissenschaftliche Diskussion zu Wirkung und Funktion von Spiritualität in einer postsäkularen Gesellschaft.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Die Pfarrperson ist bereit,

... eine kontinuierliche Glaubenspraxis einzuüben und diese weiterzuentwickeln;

... eine eigene Mission im heutigen Kontext zu entwickeln und die eigene geistliche Erfahrung mit anderen zu teilen;

... Frömmigkeitsstile von anderen zu respektieren.

Können als wissensbasiertes Handeln

Die Pfarrperson

... 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 mit dem pfarramtlichen Handeln.

2 Berufsidentität

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

Fachwissen

Die Pfarrperson kennt

... verschiedene pastoraltheologische Konzepte;

... psychologische Grundlagen der Persönlichkeitsentwicklung;

... Theorien zu Rollen, Rollengestaltung und Diversität;

... die gegenwärtigen kirchlichen Erwartungen ans Pfarramt.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Die Pfarrperson ist bereit,

... an der eigenen Persönlichkeit zu arbeiten;

... sich einem Amt mit öffentlicher Präsenz zu stellen;

... sich persönlich und engagiert in den Dienst einzubringen;

... sich mit den Veränderungen des Rollenverständnisses auseinanderzusetzen und sich diesen zu stellen.

Können als wissensbasiertes Handeln

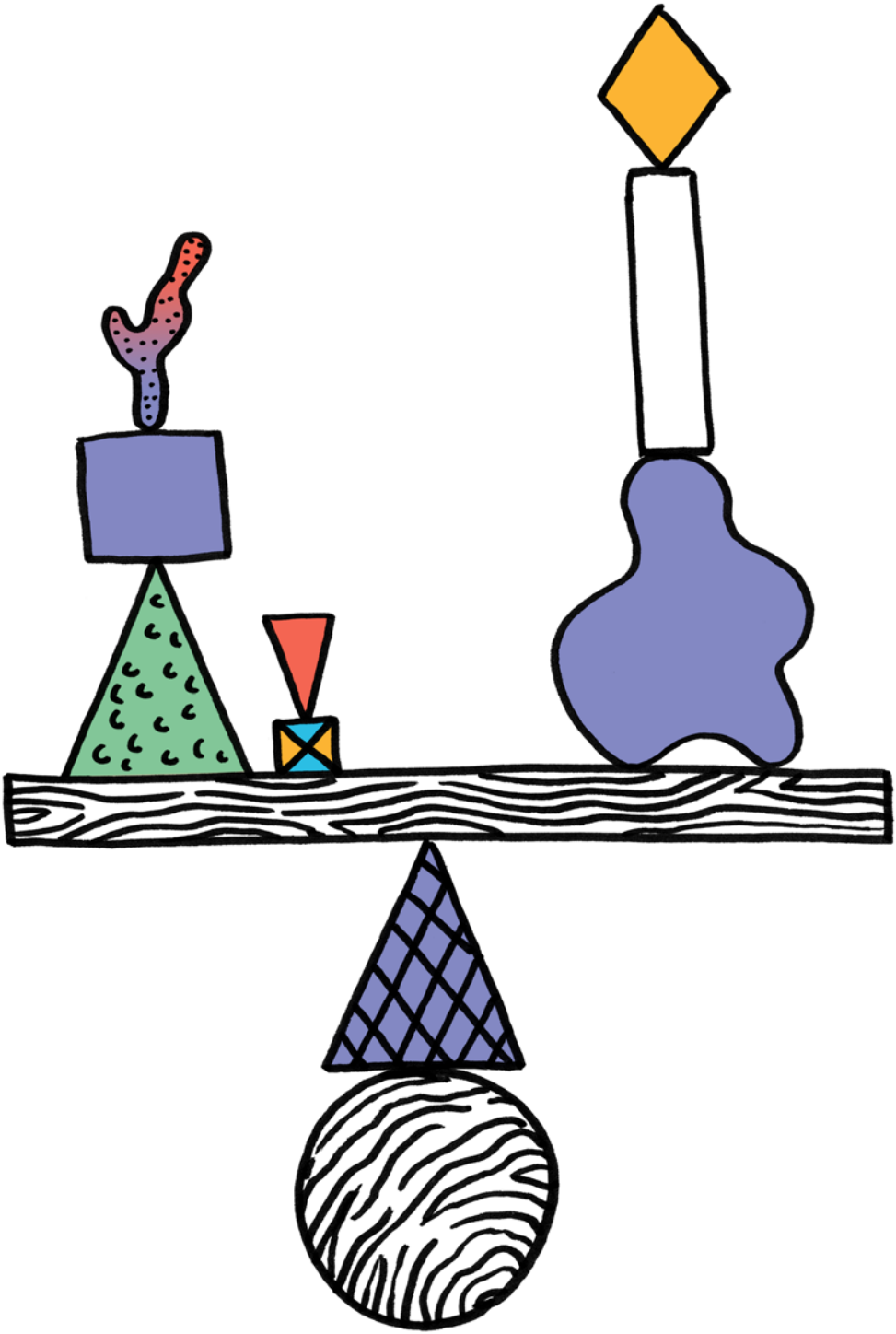
Die Pfarrperson

... kennt eigene Stärken und Schwächen und kann sie realistisch einschätzen;

... nimmt Fremdeinschätzung wahr, ordnet sie ein und nutzt sie zur Weiterentwicklung;

... geht mit Projektionen, Anforderungen und Ansprüchen an Person, Rolle und Geschlecht angemessen um;

... kann mit Vieldeutigkeit und Unsicherheiten konstruktiv umgehen.



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.

Fachwissen

Die Pfarrperson kennt

... Modelle und Konzepte zu Lebensbalance, Selbstwirksamkeit und Selbststeuerung;

... Strategien des Energiemanagements sowie des Umgangs mit Stress;

... Modelle und Theorien der Gesundheitsförderung.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Die Pfarrperson

... 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 übergeordneten Zielen zu setzen;

... ist bereit, Beratung in Anspruch zu nehmen.

Können als wissensbasiertes Handeln

Die Pfarrperson

... trifft Massnahmen, die der Erweiterung und dem Erhalt der eigenen Ressourcen dienen;

... reagiert angemessen auf Stress;

... geht mit Fehlern konstruktiv um;

... erkennt Grenzen persönlicher Einflussnahme und kann darin Freiräume schaffen und nutzen.

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.

Fachwissen

Die Pfarrperson

... verfügt über akademisches Wissen in Bibelwissenschaften, Historischer Theologie, Systematischer Theologie, Praktischer Theologie, Religionswissenschaft;

... kennt Modelle und Konzepte der reformierten Ekklesiologie sowie der Hermeneutik;

... hat Grundkenntnisse in Philosophie, (Religions-)Soziologie, Pädagogik, Psychologie, Digitalität.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Die Pfarrperson ist bereit,

... den eigenen theologischen Standpunkt im ständigen Dialog zu entwickeln;

... Vielfalt und reformierte Tradition anzuerkennen, wertzuschätzen und einzubeziehen;

... Menschen in ihren Lebenswelten und gesellschaftlichen Entwicklungen mit Neugier und Offenheit zu begegnen.

Können als wissensbasiertes Handeln

Die Pfarrperson

... kann Bezüge zwischen Theologie und analogen sowie digitalen Lebenswelten herstellen sowie mögliche Entwicklungen antizipieren;

... formuliert eigenständige theologische Erkenntnisse, welche relevant sind für die Zukunft der Kirchgemeinde und Gesellschaft;

... kann den Kontext wahrnehmen, verhält sich anschlussfähig und vollzieht den Perspektivenwechsel;

... kann Themen, Prozesse und Strukturen auf der Metaebene analysieren und reflektieren.

5 Kreativität

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

Fachwissen

Die Pfarrperson kennt

... Modelle und Konzepte der Gemeindeentwicklung;

... lösungs- und ressourcenorientierte Methoden für alle Handlungsfelder des Pfarramts;

... Methoden für ergebnisoffene Entwicklungsprozesse (z.B. Design Thinking).

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Die Pfarrperson ist bereit,

... Veränderungen zu gestalten, fördert Innovation und Exnovation;

... sich auf Wagnisse einzulassen, Fehler zu riskieren und neue Handlungsmöglichkeiten zu erschliessen;

... innovative Ziele zu definieren und im Hinblick darauf konzeptionelle Arbeit zu leisten.

Können als wissensbasiertes Handeln

Die Pfarrperson

... erkennt Möglichkeiten und Chancen, um das Evangelium ins Spiel zu bringen;

... entwickelt co-kreativ Lösungen für Herausforderungen;

... kann Prozesse, Konzepte und Projekte entwickeln;

... kann die Vision der Kirche in den jeweiligen Kontext übersetzen.

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.

Fachwissen

Die Pfarrperson kennt

... Versöhnung und Vergebung als zentrale Begriffe der Beziehungsgestaltung aus der reformierten Tradition;

... Modelle und Konzepte der Kommunikation;

... die psychologischen Grundlagen der Empathie und des wertschätzenden Handelns.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Die Pfarrperson ist bereit,

... sich aktiv auf verschiedene Menschen und Gruppierungen einzulassen und bemüht sich um vorurteilsloses Verstehen;

... sich mit den eigenen Urteilen kritisch auseinanderzusetzen;

... mit gewachsenen Strukturen und Traditionen respektvoll umzugehen.

Können als wissensbasiertes Handeln

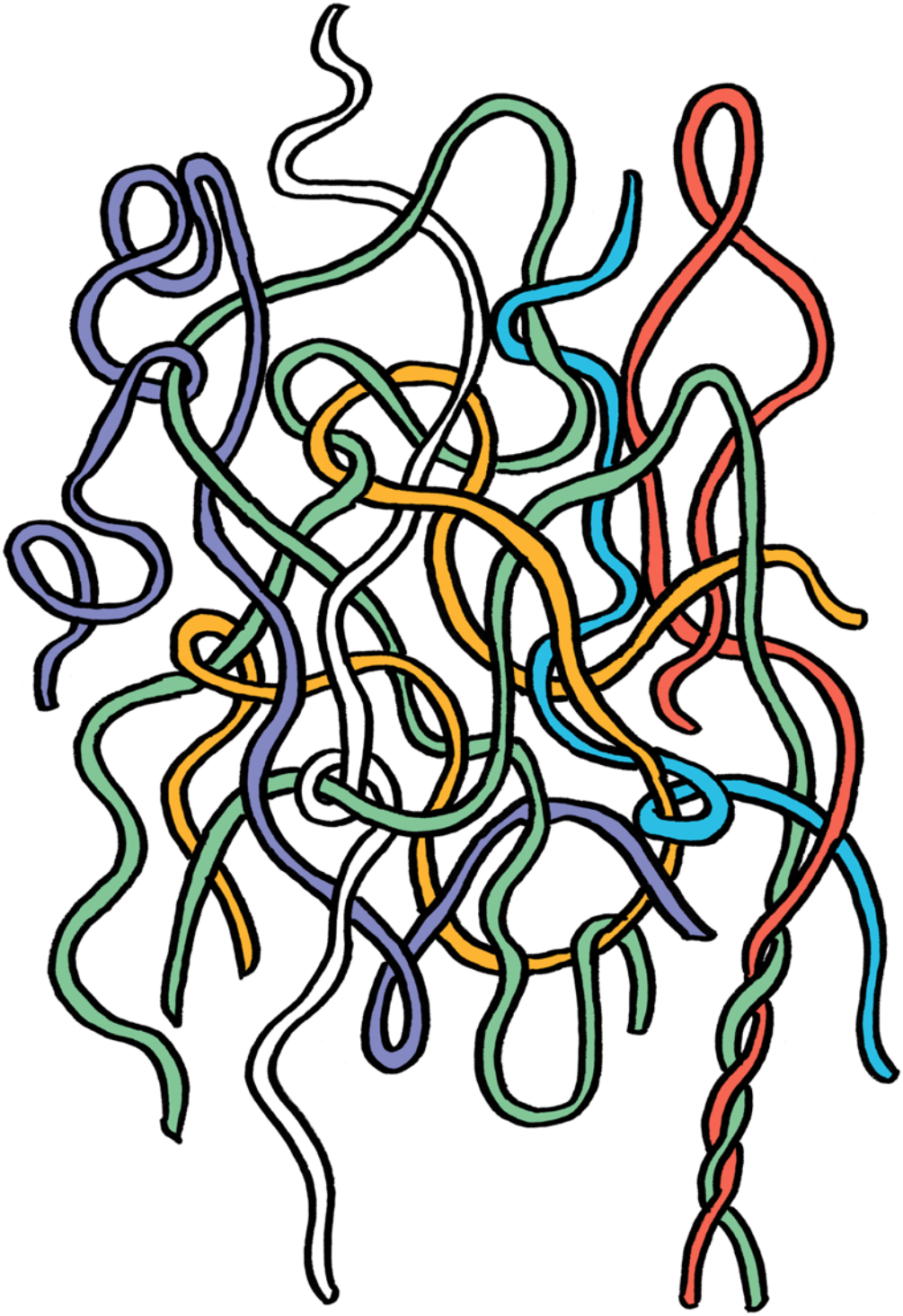
Die Pfarrperson

... hört Menschen zu, drückt Wertschätzung aus, erkennt ihre Bedürfnisse;

... passt die persönliche Nähe und Distanz der Situation an;

... reflektiert eigene intuitive Wahrnehmungen im Kontakt mit Menschen;

... reagiert angemessen auf non-verbales Verhalten.



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.

Fachwissen

Die Pfarrperson kennt

... Modelle analogen und digitalen kooperativen Handelns und partizipativer Prozesse, der Entscheidungsfindung sowie zur Gruppendynamik;

... Modelle und Konzepte der Konfliktlösung.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Die Pfarrperson ist bereit,

... andere Leistungen anzuerkennen, ohne sich selbst abzuwerten;

... sich kritisch und konstruktiv in die bestehende Organisation einzubringen und Kompromisse einzugehen;

... Konflikte als Lebensrealität anzuerkennen;

... sich in interprofessionelle Teams einzubringen und anderen Raum zu geben.

Können als wissensbasiertes Handeln

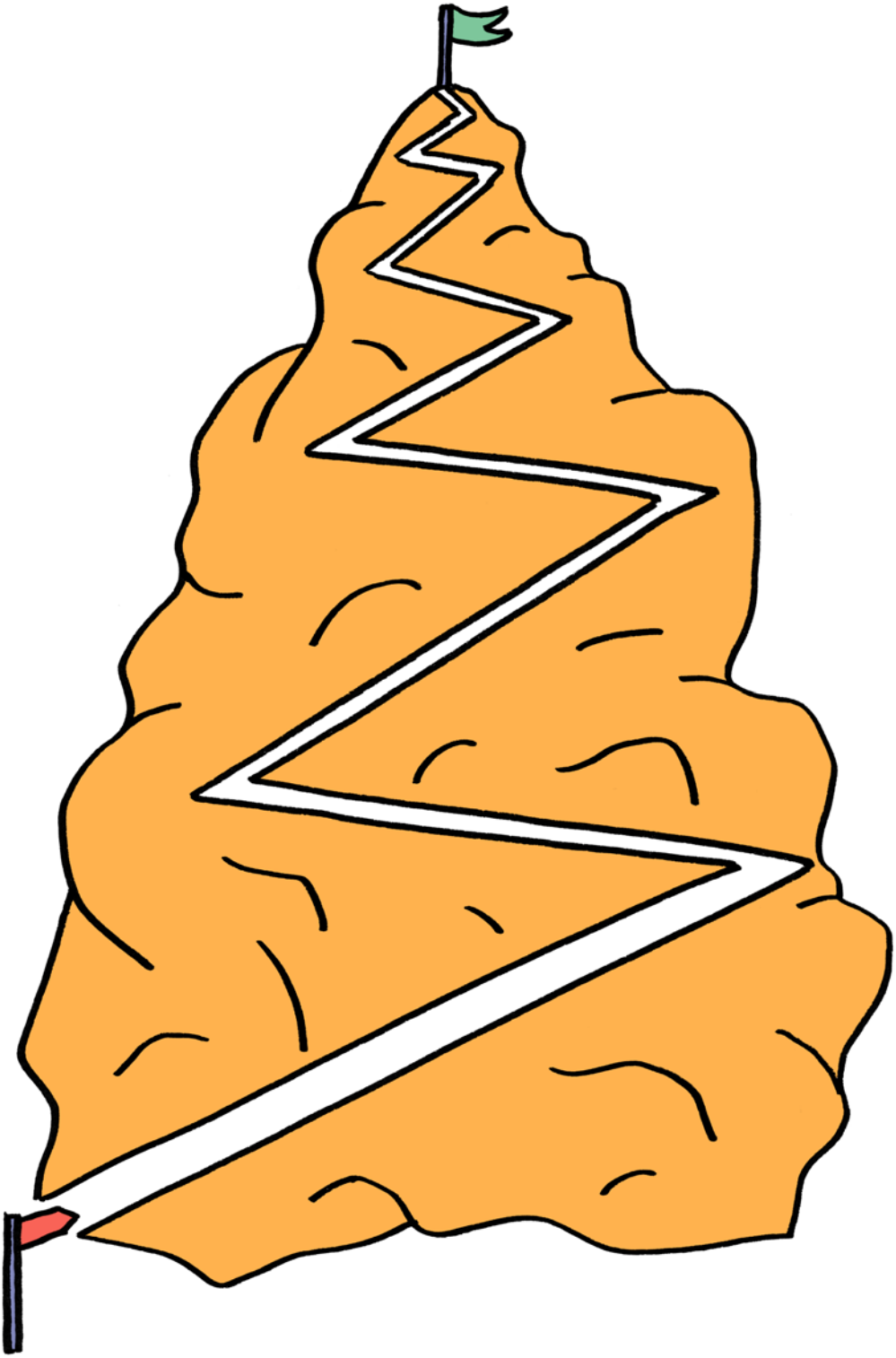
Die Pfarrperson

... wirkt an gemeinsam entwickelten Zielen und einer wertschätzenden Kultur mit;

... spricht Unangenehmes und Konflikte an;

... kooperiert mit Pfarrkolleg:innen, anderen Mitarbeitenden, Behörden, Freiwilligen und Akteuren im Sozialraum;

... verfügt über ein Handlungsrepertoire, um mit Gruppenprozessen produktiv umzugehen.



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.

Fachwissen

Die Pfarrperson kennt

... lösungs- und ressourcenorientierte Ansätze;

... die Wirksamkeit von strategischem Denken;

... kooperative Methoden von Problemlösungszyklen und Zielfindung;

... Grundlagen von Projektmanagement.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Die Pfarrperson

... 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.

Können als wissensbasiertes Handeln

Die Pfarrperson

... 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;

... kann Gelerntes in andere Kontexte übertragen.

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.

Fachwissen

Die Pfarrperson kennt

... analoge und digitale Strategien des Zeit- und Arbeitsmanagements;

... Planungs-, Prioritäten- und Zielsetzungsprozesse;

... Aufbau-, Ablauforganisation und Entscheidungsprozesse ihrer reformierten Landeskirche.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Die Pfarrperson ist bereit,

... Zeit und Arbeit vorausschauend zu planen und transparent zu machen;

... übergeordnete Planungsprozesse zu berücksichtigen.

Können als wissensbasiertes Handeln

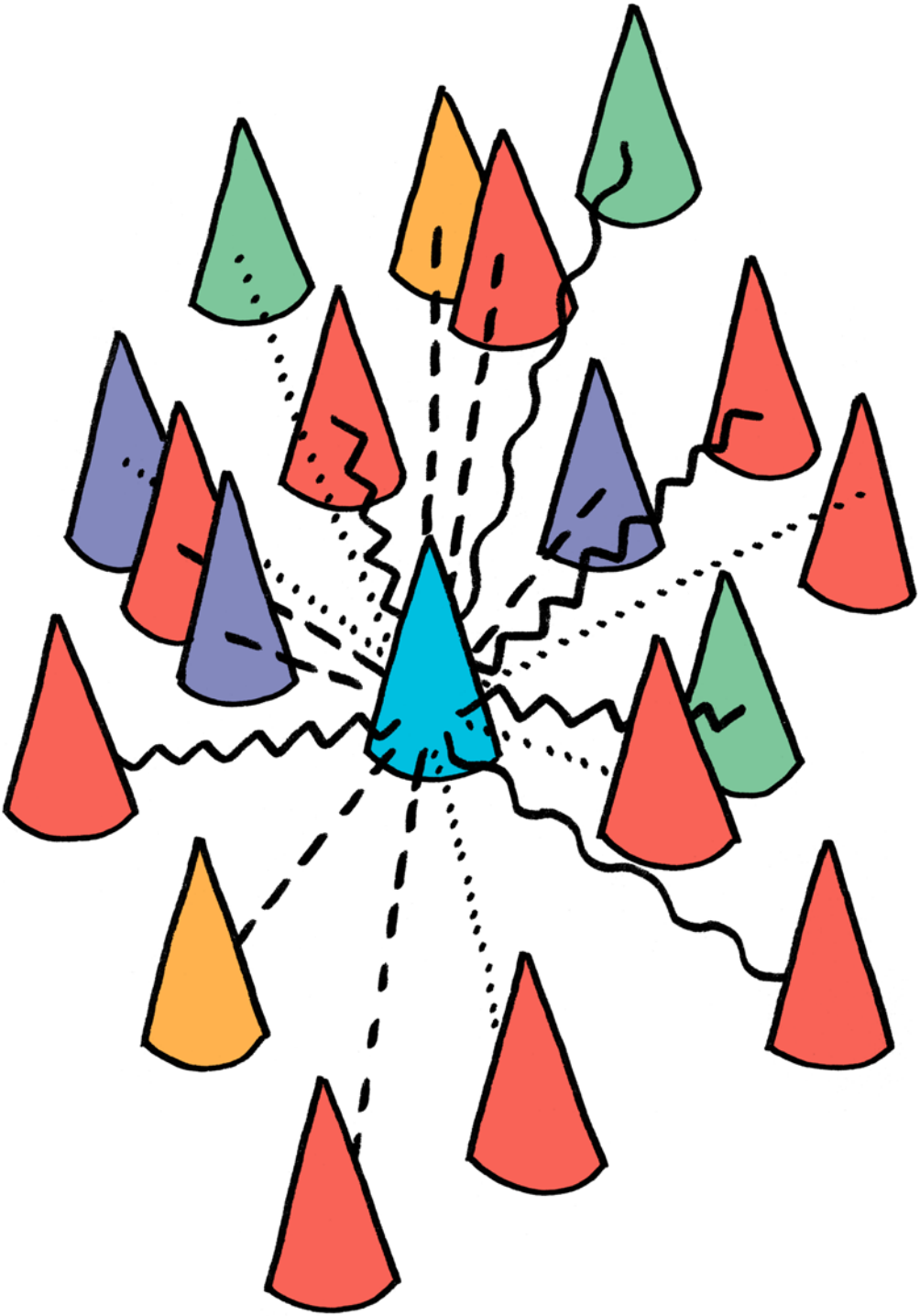
Die Pfarrperson

... 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

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.

Fachwissen

Die Pfarrperson kennt

... ekklesiologische Modelle von Führung und Gemeindeorganisation und pastoraltheologische Ansätze der Leitung im Pfarramt;

... die psychologischen Grundlagen von Leadership und Führung;

... die Leitungsstrukturen und die rechtlichen Grundlagen von Führung und Leitung ihrer Landeskirche;

... systemische Ansätze.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Die Pfarrperson ist bereit,

... je nach Situation Führung zu übernehmen oder sich führen zu lassen;

... die Führungsrolle gemäss der jeweiligen Kirchenordnung auszufüllen;

... gestaltend Einfluss zu nehmen;

... anderen Freiraum für Gestaltung und Leitung zu überlassen.

Können als wissensbasiertes Handeln

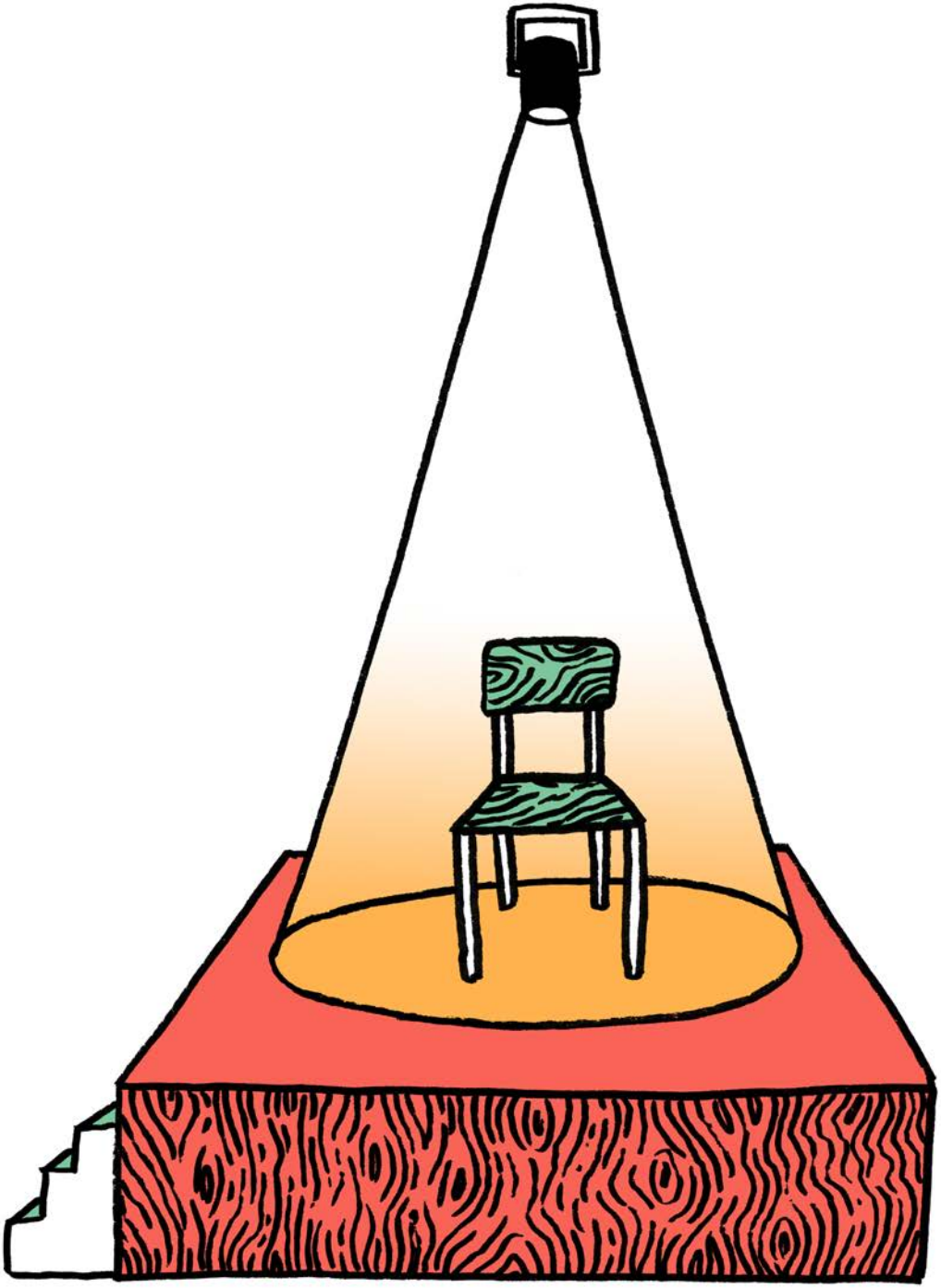
Die Pfarrperson

... leitet Sitzungen und Arbeitsgruppen zielführend, entscheidet, wo nötig und sinnvoll;

... formuliert die eigenen Ziele und den eigenen Standpunkt klar und überzeugt auf der Basis von Vertrauen und Argumenten;

... setzt Ziele, delegiert, motiviert und fördert;

... setzt partizipative Methoden ein, um Visionsprozesse und Zukunftsstrategien zu entwickeln und vorhandenes Potenzial zu nutzen.



11 Auftritt und Repräsentation

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

Fachwissen

Die Pfarrperson kennt

... Grundlagen der Auftrittskompetenz und Körperdynamik;

... verschiedene Ausdrucksformen, um Wirkung zu erzielen.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Die Pfarrperson ist bereit,

... aktiv Beziehungsnetze in verschiedene Lebenswelten zu knüpfen und zu pflegen;

... sich zu exponieren und im Mittelpunkt zu stehen;

... anderen mit Respekt und Achtung zu begegnen.

Können als wissensbasiertes Handeln

Die Pfarrperson

... begegnet Menschen mit Offenheit;

... nimmt sich Zeit für Gespräche;

... bringt sich und die evangelische Position ins Gespräch;

... gestaltet Auftritte situationsgerecht;

... nutzt nonverbale Kommunikation zur Unterstützung der Wirkung von Worten.

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.

Fachwissen

Die Pfarrperson kennt

... Grundlagen von verbaler und nonverbaler Kommunikation;

... die wichtigsten Theorien der Rhetorik.

Lern- und Umsetzungsbereitschaft

Die Pfarrperson ist bereit,

... die eigene Haltung erkennbar zu machen;

... das eigene Kommunikationsverhalten zu reflektieren und stetig weiterzuentwickeln;

... Diskussionen und Debatten anzustossen und zu führen.

Können als wissensbasiertes Handeln

Die Pfarrperson

... kommuniziert analog und digital verständlich und adressatengerecht;

... setzt visuelle Mittel situationsgerecht ein;

... spricht lebendig und anschaulich.

STEP

Standortbestimmung im entwicklungsorientierten Pfarrprofil

STEP ermöglicht, das persönliche Pfarrprofil mit einer online durchgeführten Selbst- und Fremdbefragung einzuschätzen und die Ergebnisse für eine persönliche Standortbestimmung zu verwenden. Grundlegend für STEP ist das Kompetenzstrukturmodell.

Zielpublikum

Pfarrerinnen und Pfarrer, Verantwortliche Personalentwicklung, Kirchgemeindebehörden, Pfarrwahlkommissionen

Verwendungszweck

Aus- und Weiterbildung der reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer, persönliche Standortbestimmung, Teamentwicklung von Pfarrteams oder interprofessionellen Teams, Fort-, Weiterbildungs- und Laufbahnberatung, Personalentwicklung, Mitarbeitenden-Gespräche, Entwicklung von Pfarrstellen-Profilen, Grundlage für Diskurs über Entwicklung des Pfarramts.

www.bildungkirche.ch/step

Instrumente

Vier Instrumente zum Kompetenzstrukturmodell ergänzen STEP. Sie eigenen sich beispielsweise zur Entwicklung von Anforderungsprofilen für Pfarrwahlkommissionen, für Standortgespräche, für die Pfarrteam-Entwicklung und für Gemeindeentwicklungs-Prozesse:

- Einschätzungsbogen für Einzelpersonen und Teams
- Coachinggespräch zu zweit
- Einschätzung und Entwicklung von Kompetenzen in Pfarramt und Gemeinde
- Einschätzungsbogen für Pfarrwahlkommissionen

www.bildungkirche.ch/kompetenzstrukturmodell

Das Buch zum Kompetenzstrukturmodell

Das Buch zum Kompetenzstrukturmodell ist zusammen mit pastoraltheologischen Ansätzen, Bildungstheorien und Erfahrungen aus der Praxis ein wertvolles, brauchbares und nötiges Instrument.

Titel: Perspektiven für das Pfarramt – Theologische Reflektionen und praktische Impulse zu Veränderung zu Berufsbild und Ausbildung
Herausgeber: Thomas Schaufelberger, Juliane Hartmann (Hg.)
Verlag: TVZ, Zürich
Jahr: 2016
Seiten: 240
ISBN: 978-3-290-17837-6

www.bildungkirche.ch/perspektiven-fuer-das-pfarramt

Aus- und Weiterbildung
der Pfarrerinnen
und Pfarrer
Blaufahnenstrasse 10
CH-8001 Zürich

Konkordat für die
Ausbildung der reformierten
Pfarrerinnen und Pfarrer
und ihre Zulassung
zum Kirchendienst