



Aus- und Weiterbildung  
der Pfarrerinnen  
und Pfarrer

# Kompetenz- strukturmodell des Konkordats

Instrument 1 – Einschätzungsbogen für  
Einzelpersonen und Teams



## Kompetenz strukturmodell

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

# Selbst- und Fremdbeobachtungen

Das Bewusstsein über die Kompetenzprofile der Pfarrerinnen und Pfarrer in Einzel- oder Teampfarrämtern dient dem Verständnis von Handlungsmustern innerhalb eines Teams (implizite Regeln, Problemlösungsverhalten, Lernverhalten, Team- und Konfliktfähigkeit) und hilft zur Diskussion von Weiterentwicklungsfragen:

- Wo ergänzen wir uns? Wo behindern wir uns? Wie können wir unsere Zusammenarbeit verbessern?
- Wie können wir die Passung zwischen individuellem Profil und Anforderung im Stellenprofil besser gestalten?
- Wie können wir die vorhandenen Begabungen besser zur Geltung bringen – zu Gunsten der Kirchgemeinde?
- Welche Person brauchen wir im Team (bei Besetzung einer vakanten Stelle)?

Das folgende Raster kann verschieden genutzt werden:

- als Selbsteinschätzung von einer Pfarrperson
- als gegenseitige Fremdeinschätzung in einem Pfarrteam
- als Vorbereitung mit Selbst- und Fremdeinschätzung vor Team-Workshops oder Standortgesprächen mit der lokalen Kirchenbehörde (sofern der online-Test STEP nicht zum Einsatz kommen kann; er ist unter [www.bildungkirche.ch/step](http://www.bildungkirche.ch/step) zu finden).
- zur Vorbereitung einer Stellenausschreibung in Pfarrwahlkommissionen.
- zur Standortbestimmung, Weiterentwicklung und Leitbildarbeit in Kirchgemeinden – dann werden die Fragestellungen nicht auf die Pfarrperson, sondern auf die Gemeinde als Ganzes angewendet.

Die Arbeit mit den individuellen Pfarrprofilen in einem Team erfordert hohe Bereitschaft der Teilnehmenden, sich auf kritische Reflexion ihrer beobachtbaren Kompetenzen einzulassen. In diesem Fall ist ausreichend Zeit für solche Gespräche vorzusehen. Vorher gilt es zu klären: Was soll und wird mit den Ergebnissen und Erkenntnissen bewirkt werden?

Die untenstehende Tabelle ermöglicht eine Analyse der zwölf Kompetenzstandards. Die Items in der Tabelle können sowohl individuell als auch in der Gruppe bearbeitet werden. Im untersten Feld kann jeweils auch festgehalten werden, an welchen Alltagsbeobachtungen sich die Bewertung orientiert.

Die Analyse und das Gespräch darüber führen zu einem vertieften Verständnis von Kompetenzprofilen. In einem nächsten Schritt können Schlussfolgerungen zu Entwicklungspfaden und potenziellen Ansatzpunkten zur Förderung und Stärkung von Kompetenzen abgeleitet werden:

- von einzelnen Pfarrerinnen oder Pfarrern
- von Pfarrteams
- vom Kirchgemeinde-System als Ganzes



Legende:

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

## 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.

Eigenes, geistliches Leben wenig spürbar: Wenig beobachtbare Kraft und Motivation, die aus spiritueller Praxis erfolgt.

1

2

3

4

5

6

7

Beobachtbare Motivation und Kraft aus spiritueller Praxis. Spürbare Verwurzelung in Tradition und Praxis.

Alltagsbeobachtungen:

## 2 Berufsidentität

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

Oft nicht beobachtbare, manchmal unsichere Berufsidentität, wirkt selten authentisch, übernimmt seine/ihre Rolle oft nicht spürbar.

1

2

3

4

5

6

7

Beobachtbare Berufsidentität. Wirkt auf Aussenstehende authentisch und übernimmt die Pfarrrolle in einer Weise, die mit der eigenen Persönlichkeit übereinstimmt.

Alltagsbeobachtungen:

## 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.

Wenig spürbare Balance im Energiehaushalt, wirkt erschöpft und überfordert, wenig sichtbare Begrenzungsstrategien zum Erhalt der eigenen Ressourcen.

1

2

3

4

5

6

7

Beobachtbare Energie und Schaffenskraft, die bewusst gepflegt und erneuert wird. Kann Grenzen reflektiert setzen und begründen. Haushaltet sichtbar mit den eigenen Kräften.

Alltagsbeobachtungen:

#### 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.

Kaum beobachtbares theologisches Wissen, das zur Deutung der Welt eingesetzt wird. Selten sichtbare Verknüpfung von Theologie und Lebenswelt.	1	2	3	4	5	6	7	Theologisches Wissen dient beobachtbar der Deutung von Welt und Kirche. Sichtbare analytische Fähigkeit, um Bedeutung zu erzeugen. Verständliche Interpretation der Gesellschaft im Lichte des Evangeliums.
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Alltagsbeobachtungen:

#### 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.

Wenig kreative Potentiale sichtbar. Kaum innovative Ansätze aufgrund einer theologischen Deutung wahrnehmbar.	1	2	3	4	5	6	7	Nutzt seine/ihre Deutungsfähigkeit kreativ und für innovative Konzeptionen. Beobachtbare Fähigkeit den Kontext zu deuten und zukunftsweisende Ideen zu entwickeln.
---	---	---	---	---	---	---	---	--

Alltagsbeobachtungen:

## 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.

Eher wenig spürbare Wertschätzung in Beziehungen zu unterschiedlichen Menschen, wenig beobachtbare Energie für den Aufbau einer Gemeinschaft.	1	2	3	4	5	6	7	Sichtbare Wertschätzung in allen Beziehungen. Fähigkeit, zu unterschiedlichen Menschen Beziehung aufzunehmen. Sichtbare Impulse für den Vertrauensaufbau in der Gemeinschaft.
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Alltagsbeobachtungen:

## 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.

Beobachtbare Schwierigkeiten in der Team-Zusammenarbeit mit verschiedenen Berufsgruppen. Wenig aktive Konfliktlösungsenergie sichtbar.	1	2	3	4	5	6	7	Sichtbare Fähigkeit, im Team zusammen zu arbeiten und Ziele gemeinsam zu verfolgen. Kann in Konflikten konstruktiv zu Lösungen beitragen.
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Alltagsbeobachtungen:

## 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.

Kann vereinbarte Ziele nicht immer im Blick behalten. Wenig spürbare Umsetzungskompetenz. Wenig zielgerichtete und qualitätsorientierte Arbeit beobachtbar.	1	2	3	4	5	6	7	Arbeitet spürbar zielorientiert. Kann die vereinbarten Ziele fokussiert anvisieren. Sichtbare Fähigkeit, Pläne umzusetzen und Ziele zu erreichen.
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Alltagsbeobachtungen:

## 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.

Wenig strukturierte Arbeitsweise. Transparenz und Absprache über das Vorgehen kaum beobachtbar. Wenig Planungssicherheit sichtbar.	1	2	3	4	5	6	7	Achtet in der Erreichung der Ziele auf strukturiertes Vorgehen. Ist zuverlässig in der Planung und im Einbezug anderer. Beobachtbare Planungsfähigkeit.
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Alltagsbeobachtungen:

## 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.

Kann in Gruppensituationen nur wenig strukturieren. Gibt wenig Raum für andere. Wirkt nicht entscheidungsfreudig oder entscheidet ohne Einbezug der Situation.	1	2	3	4	5	6	7	Übernimmt Verantwortung für Gruppenprozesse. Kann erkennbar andere einbeziehen und Raum geben. Ist bereit, Entscheidungen zu treffen.
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Alltagsbeobachtungen:

## 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.

Wirkt nur selten überzeugend bei öffentlichen Auftritten. Wenig Bereitschaft spürbar, das Pfarramt und die Kirche zu vertreten.	1	2	3	4	5	6	7	Hohe Glaubwürdigkeit bei Auftritten. Kann Menschen überzeugen und ist gewillt, die Kirche und das Pfarramt öffentlich zu vertreten.
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Alltagsbeobachtungen:

### 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.

Wenig Sicherheit in der Kommunikation in verschiedenen Situationen. Kann sich oft nicht verständlich machen. Wird manchmal nicht verstanden.	1	2	3	4	5	6	7	Hat eine deutlich sichtbare Kommunikationsfähigkeit. Wirkt reflektiert und gleichzeitig verständlich in verschiedenen Situationen und bei verschiedenen Menschen.

Alltagsbeobachtungen:

Übertrag in folgende Grafik:



Diese Grafik kann unter [www.bildungkirche.ch/step](http://www.bildungkirche.ch/step) als Excel-Tabelle heruntergeladen werden.