

Vikariat Nordkirche



Rückmeldung zur persönlichen Eignung für den Pfarrberuf im Rahmen des Vikariats

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

Mentor*in für die pastorale Praxis: _____

Vikar*in: _____

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 Kompetenz-Dimensionen 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 erkenn- bar	In Ansätzen erkenn- bar	Erkenn- bar	Gut erkenn- bar	Nicht beobacht- bar
Glaubwürdig leben						
Leben aus dem christlichen Glauben	Vikar*in kann Glaubensüberzeugungen nachvollziehbar formulieren					
	ist bereit, eine kontinuierliche Glaubenspraxis einzuüben, zu teilen und diese weiterzuentwickeln und sie erkennbar mit dem pfarramtlichen Handeln zu verbinden					
	hat Erfahrungen mit unterschiedlichen Formen von Spiritualität gemacht und diese für sich selbst reflektiert					
	ist bereit, Frömmigkeitsstile von anderen zu respektieren					
Berufsidentität	geht mit eigenen Stärken und Schwächen im pfarramtlichen Kontext konstruktiv um; kann sie realistisch einschätzen					
	agiert in verschiedenen pfarramtlichen Rollen und reflektiert diese					
	geht mit Projektionen, Anforderungen und Ansprüchen an Person, Rolle und Geschlecht dem Kontext entsprechend angemessen um					
	nimmt Rückmeldungen an, ordnet sie konstruktiv ein und ist bereit, das eigene Handeln zu ändern					
Selbstmanagement	erkennt an, dass es Situationen gibt, die eine Distanzierung von persönlicher Betroffenheit erfordern und kann eine Metaebene einnehmen					
	setzt eigene Interessen ins Verhältnis zu übergeordneten Zielen					
	sieht und setzt Grenzen eigener Zuständigkeit					
	geht mit Fehlern konstruktiv um und ist bereit, Beratung in Anspruch zu nehmen					
	priorisiert Aufgaben und Themen nachvollziehbar					
	gestaltet die Unterscheidung von Beruf und Privatleben					
	reagiert angemessen auf Stress und nutzt Wege, um Stress abzubauen					

Kompetenz	Indikatoren	Nicht erkenn- bar	In Ansätzen erkenn- bar	Erkenn- bar	Gut erkenn- bar	Nicht beobacht- bar
Lösungen entwickeln						
Hermeneutische Reflexion	lässt sich von ungewohnten Positionen und Situationen herausfordern und traut ihnen Potential zu					
	kann die eigene Perspektive einordnen, kritisch reflektieren, begründet vertreten und im Bedarfsfall auch relativieren					
	Vikar*in setzt die eigene theologische Kompetenz ein, um Lebenswelten, Kultur und Gesellschaft zu analysieren, zu reflektieren und daraus Konsequenzen für die eigene Arbeit zu ziehen					
Kreativität	nutzt die eigene Deutungsfähigkeit, um innovative Ziele zu definieren und im Blick darauf konzeptionelle Arbeit zu leisten					
	ist bereit, sich auf Wagnisse einzulassen, Fehler zu riskieren und neue Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln					
	ist bereit, den christlichen Glauben zeitgemäß ins Spiel zu bringen und in den jeweiligen Kontext zu übersetzen					
Beziehungen gestalten						
Beziehung und Empathie	ist bereit sich aktiv auf verschiedene Menschen und Gruppierungen einzulassen und bemüht sich um vorurteilsfreies Verstehen					
	lässt sich in Frage stellen					
	reflektiert Entstehung und Konsequenz eigener intuitiver Wahrnehmungen und Urteile im Kontakt mit Menschen					
	kann andere Perspektiven einnehmen					
	nimmt Gefühle und Bedürfnisse des Gegenübers wahr und zeigt ein professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz					

Kompetenz	Indikatoren	Nicht erkenn- bar	In Ansätzen erkenn- bar	Erkenn- bar	Gut erkenn- bar	Nicht beobacht- bar
Team- und Konfliktfähigkeit	• ist bereit, Konflikte als Lebensrealität anzuerkennen					
	• spricht Spannungen an und sucht nach Lösungsmöglichkeiten					
	• reflektiert Gruppenprozesse					
	• findet eine Balance zwischen eigenen Interessen und denen eines Teams					
	• unterstützt zielorientierte Zusammenarbeit					
Ergebnisse erbringen						
Ziel- und Ergebnis- orientierung	• erkennt Ressourcen und entwickelt Lösungen					
	• arbeitet zielorientiert, zuverlässig und fokussiert					
	• zeigt Durchhaltevermögen; führt Vorhaben zu ihrem Ende					
	• nutzt Synergien und kann Gelerntes in andere Kontexte übertragen					
	• steuert Prozesse und Projekte und kontrolliert deren Umsetzung, achtet dabei auf angemessene Qualität					
Planung und Organisation	• setzt und priorisiert Ziele systematisch und ressourcengerecht					
	• packt Unangenehmes an					
	• plant die eigene Zeit und Arbeit (und die anderer) vorausschauend, transparent und zielführend					
	• plant und organisiert die Zusammenarbeit mit anderen					
	• hält sich an die Rahmenbedingungen des Kontexts (Zeit, Budget, Infrastruktur, Abläufe, übergeordnete Planungsprozesse)					

Kompetenz	Indikatoren	nicht erkenn- bar	In Ansätzen erkenn- bar	Erkenn- bar	Gut erkenn- bar	Nicht beobacht- bar
Einfluss nehmen						
Leitung	reflektiert die eigene Leitungsrolle					
	übernimmt Verantwortung und ist bereit, gestaltend Einfluss zu nehmen					
	kann delegieren und anderen Freiraum für Gestaltung und Leitung überlassen					
	entscheidet situationsgerecht oder führt zu Entscheidungen					
	motiviert und begeistert, erkennt und fördert Talente					
	kann vom Konzept abweichen					
Auftritt und Repräsentation	ist bereit, sich öffentlich zu zeigen, zu äußern und zu positionieren					
	passt Sprache, Gestik und äußeres Erscheinungsbild der Situation an; gestaltet Auftritte kontext- und situationsgerecht					
	begegnet anderen mit Respekt und Achtung					
	vertritt die Nordkirche und das Pfarramt in der Öffentlichkeit auf loyale, überzeugende und gewinnende Art					
Kommunikation	kommuniziert adressat*innen- und situationsgerecht					
	kann sich in der Regel verständlich machen					
	kann unterschiedliche Ebenen von Kommunikation unterscheiden (Sachebene, Beziehungsebene, Appellebene, Selbstoffenbarungsebene)					
	kann nonverbale Kommunikation verstehen und bewusst einsetzen					
	reflektiert das eigene Kommunikationsverhalten					

Anmerkungen

Datum

Unterschrift