



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

Konkordatskonferenz

Hintergrundbericht zu den Standards für die Aus- und Weiterbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer

1. Einleitung

1.1. Der vorliegende Entwurf

Die Steuergruppe des Prozesses Gesamtcurriculum für die Pfarr-Ausbildung (Projektauftrag des Konkordats vom 28.11.2010, 12.4. und 26.9.2012), in der auch die Kirchen BE-JU-SO vertreten sind, legt hiermit einen Entwurf für Standards für die Aus- und Weiterbildung der evang.-ref. Pfarrerinnen und Pfarrer – ein Kompetenzstrukturmodell – vor, die für die Entwicklung eines Gesamtcurriculums für die Ausbildung des Pfarrberufs im Konkordat (evtl. auch in den Kirchen BE-JU-SO), handlungsleitend sein soll.

1.2. Gründe für die Entwicklung der zwölf Standards für den Pfarrberuf

Die zwölf Standards für den Pfarrberuf sind entstanden, **weil...**

... es im Konkordat unterschiedliche Kompetenzraster und Anforderungsprofile für das Pfarramt gibt¹, die teilweise nicht mehr mit dem Ausbildungssystem übereinstimmen. Einer gemeinsamen Ausbildung muss aber zwingend ein gemeinsames Verständnis des Berufsprofils zugrunde liegen. Ein Auseinanderfallen der Anforderungen wäre ein potentielles Risiko für das gemeinsame Ausbildungskonkordat.

... die aktuelle Prüfungsordnung von 2004, die erstmals eine konsequent kompetenzorientierte Pfarrausbildung konzipierte, eine Kompetenztafel vorgibt, die zu umfangreich und zu kompliziert ist² – sowohl für die Studierenden, wie für die Prüfenden, wie für die sinnvolle Gestaltung der Ausbildungsmodule.

... es innerhalb der Ausbildung des Konkordats und der Kirchen BE-JU-SO verschiedene, einander teilweise widersprechende Kompetenztafeln gibt³. Die vereinbarten gemeinsamen Kompetenzen wurden auf der Seite des Konkordats nie implementiert.

... unterschiedliche Reformprojekte in den Kirchen des Konkordats zusätzliche Kompetenzen für den strategischen Schlüsselberuf „Pfarrer/PfarrerIn“ erfordern.

¹ So hat die Zürcher Landeskirche im Hinblick auf Fachgespräche zwischen Dekanen und Pfarrkollegen ein Kompetenzmodell entwickelt, das sich deutlich von der Prüfungsordnung unterscheidet. Die Kirchen BE-JU-SO haben ein ähnliches Kompetenzmodell übernommen. Das vorliegende Modell orientiert sich an diesem Modell und böte die Chance, in allen Konkordatskirchen und in den Kirchen BE-JU-SO dasselbe Kompetenzstrukturmodell in der Ausbildung, aber auch in der Weiterbildung und der Personalentwicklung zu verwenden.

² Die Prüfungsordnung für das Konkordat 2003/2004 orientiert sich an einer Kompetenztafel mit 8 Grundkompetenzen und je vier bis fünf Schwerpunktkompetenzen in jedem der vier Handlungsfelder, das heisst 17 Schwerpunktkompetenzen in je vier Aspekten (Personal-, Sozial-, Methoden-, Fachkompetenz). Das ergibt 76 Kompetenzen. Die heutige Berufs-Bildungsforschung zeigt, dass mehr als ein bis drei Kompetenzen pro Modul nicht zu vermitteln oder zu schulen sind. Deshalb gehen alle Berufsbildungssysteme heute eher in Richtung einer Verdichtung und Fokussierung.

³ Im Konkordat alleine bestehen fünf verschiedene Kompetenzraster gleichzeitig (EPS, KEA, Vereinbarung mit kopta/opf, Prüfungsordnung, Standortgesprächs-Raster V-VL).

... die Antizipation von gesellschaftlichen Entwicklungen auf Akzentverschiebungen bei den Kompetenzfeldern des Pfarramts schliessen lassen⁴.

... es für die Aus- und Weiterbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer ein Zielbild braucht. Dabei ist das Sichtbare und Prüfbare des Pfarrberufs gemeint und angesprochen, nicht das Gelingen im Pfarralltag, für das es den Heiligen Geist braucht und das nicht in unserer Hand liegt.

1.3. Die Dauerhaftigkeit der Selbstverständnisdiskussion des Pfarrberufs

Über den Pfarrberuf wird, seit es ihn gibt, nachgedacht. Der Grund dafür liegt in der Unschärfe der pfarramtlichen Aufgabe der Kommunikation des Evangeliums in der Welt, kombiniert mit komplexer werdenden Kontexten⁵. Uta Pohl-Patalong schreibt z.B.: „Es scheint geradezu zum Pfarrberuf dazuzugehören, dass nicht klar festgelegt werden kann, wie sein Charakter zu beschreiben ist und welche konkreten Aufgaben er erfüllen soll. Dies liegt vor allem in der Sache selbst begründet: Da die ‚Sache‘ des Pfarrberufs, die Kommunikation des Evangeliums, sich nicht nahtlos in die jeweilige Gesellschaft einfügt, da das, was das Evangelium ausmacht, immer deutungsbedürftig ist und da das Evangelium immer mit den Menschen als Kindern ihrer Zeit zu kommunizieren ist, ist es durchaus sachgemäß, den Pfarrberuf nicht festlegen zu können.“⁶

Den Pfarrerinnen und Pfarrern geht es nicht anders als anderen Berufsleuten. Die erhöhte gesellschaftliche und kirchliche Komplexität führt zu einer Erhöhung der Aufgabendichte. Die Ausdifferenzierung der kirchlichen Arbeit geht unter dem Eindruck des Milieuansatzes weiter. Ausserdem besitzt das Berufsbild von Pfarrerinnen und Pfarrern „gegenüber anderen hauptberuflich in der Kirche Tätigen eine erhöhte Komplexität. Während kirchenmusikalische, gemeindepädagogische und diakonische Aufgaben in der Regel klarer auf bestimmte Handlungsfelder ausgerichtet sind, sind die pastoralen Aufgaben tatsächlich potenziell ‚unendlich‘ – eben weil die Kommunikation des Evangeliums nicht abschließbar (sic!) ist. Dies hat zur Konsequenz, dass eine definitorische allgemeingültige Begrenzung pastoraler Aufgaben – beispielsweise auf Gottesdienst, Seelsorge und Unterricht, wie es gelegentlich versucht wird – nicht sachgemäß und daher nicht berufsgemäss ist. Denn denkt man von der Wirkung der Kommunikation des Evangeliums her, wird rasch deutlich, dass nicht ausgemacht ist, dass in der Jugendarbeit, in ökumenischer Arbeit, in der Gefängnisseelsorge, in der Diakonie etc. weniger Evangelium kommuniziert würde als in Gottesdienst, Seelsorge und Unterricht.“⁷

In diesen kurzen Überlegungen wird verschiedenes deutlich:

- **Überfachliche Kompetenzen erhalten höhere Bedeutung.** Dieser Befund wird gestützt von einer breiten Forschung zu fachlichen/überfachlichen Kompetenzen in der Berufsbildung. Die Halbwertszeit des Fachwissens ist auch in anderen Disziplinen so kurz geworden, dass eine kontinuierliche Auffrischung des fachlichen Wissens während der beruflichen Tätigkeit erfolgen muss. In der Ausbildung werden deshalb – nebst einer soliden fachlichen Grundlage – überfachliche Kompetenzen entscheidend. Das vorliegende Kompetenzstrukturmodell zeigt diesen Befund deutlich.
- **Die hauptsächliche Orientierung an den vier Handlungsfeldern des Pfarramts – wie das die aktuelle Prüfungsordnung tut – bedeutet unter Umständen eine Einschränkung der Perspektive.** Die Kommunikation des Evangeliums in der und für die Welt lässt sich nicht in begrenzten Handlungsfeldern abbilden. Ein Pfarrer oder eine Pfarrerin muss mit

⁴ Eine vertiefte Analyse der bestehenden Prüfungsordnung hat beispielsweise ergeben, dass die für Pfarrerinnen und Pfarrer oft genannte Schlüsselkompetenz „Team- und Konfliktfähigkeit“ in der aktuell gültigen Prüfungsordnung nicht erwähnt wird.

⁵ Vgl. auch Birgit Weyel: Art. Pfarrberuf, in: Wilhelm Gräßl/dies.: Handbuch Praktische Theologie, Gütersloh 2007, 639–649, 639, die die Dauerhaftigkeit der Selbstverständnisdiskussion des Pfarrberufs auf seine Wechselbeziehungen zur (sich permanent verändernden) modernen Gesellschaft zurück führt.

⁶ <http://www.theol.uni-kiel.de/de/einrichtungen/institute/pt/pohl-patalong/vortraege-1/pfarrerberuf>, abgerufen am 9.4.2013

⁷ ebd.

Kompetenzen ausgerüstet sein, die ihm/ihr erlauben in jeder Situation Kommunikation des Evangeliums zu verantworten.

- **Die Kommunikation des Evangeliums ist im Grunde genommen immer eine „unmögliche Möglichkeit“, die vom Wirken des Geistes Gottes abhängig ist⁸.** Zum Pfarrberuf gehört also immer auch 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, wurde der Versuch unternommen, diese Haltung mit grosser Sorgfalt verhaltensorientiert zu beschreiben und sie dadurch beobachtbar zu machen. **Die Paradoxie des pastoralen Handelns⁹ bleibt bewusst, gleichzeitig wird die Herausforderung angenommen, sowohl über die grundlegende Haltung im Pfarrberuf wie auch über die zu prüfenden Kompetenzen eine Terminologie zu entwickeln.**
- **Damit ist auch deutlich, dass alle Bereiche des Kompetenzstrukturmodells des vorliegenden Entwurfs immer von der grundlegenden theologischen Urteilsfähigkeit und von einer religiösen Grundhaltung der Pfarrperson durchdrungen sein müssen.**

1.4. Die Arbeit der Steuergruppe

Die Steuergruppe hat an drei Workshops seit Herbst 2013 den Projektauftrag¹⁰ in Teilprojekte gegliedert. Dabei sind fünfzehn Teilprojekte mit drei Prioritätsstufen (A/B/C) definiert worden:

A1: Kompetenzstrukturmodell für das Pfarramt

Ohne ein Zielbild für die Ausbildung ist es nicht sinnvoll, einzelne Ausbildungsmodule und -gefässe weiter zu entwickeln. Der vorliegende Entwurf ist Resultat der Teilprojektgruppe A1, bestehend aus Eva Häuselmann, Rita Famos und Thomas Schaufelberger.

A2: Ausbildung für die Ausbildungspfarfer/innen

Dieses Teilprojekt wurde nicht von der Steuergruppe im Rahmen des Projektauftrags weiter verfolgt. Es wurde aber auf zwei Ebenen bereits umgesetzt:

- Die Konkordatskonferenz hat am 2.11.2012 beschlossen, dass eine verbindliche Regelung bezüglich der Ausbildung der Ausbildungspfarfer/innen umgesetzt wird. Ab Sommer 2013 müssen alle Ausbildungspfarfer/innen eine Empfehlung der Landeskirche und/oder eine Ausbildung für ihre Aufgabe haben.
- Marc van Wijnkoop Lüthi hat parallel dazu eine neue Programmleitung für das Weiterbildungsstudium „CAS Ausbildungspfarfer/in“ initiiert. Das Konkordat ist mit dem Präsidenten und dem Beauftragten in der Programmleitung vertreten. Sie hat die Studienordnung und die Zulassungsbedingungen in enger Absprache mit dem Konkordat neu formuliert.

B1: Gesamtcurriculum: Lernziele für alle Module und Ausbildungsteile

B2/3: theologische Tiefen-Reflexion der Arbeit am Gesamtcurriculum. Bedeutung von

Entwicklungen für das Pfarramt, wie: fresh expressions oder Sinus-Milieu/Differenzierung

⁸ So zum Beispiel Karl Barth, der das menschliche Reden von Gott als die „unmögliche Möglichkeit“, die nur Gottes Geist schaffen kann, bezeichnet hat. (ohne Quellenangabe)

⁹ Manfred Josuttis: „Handeln dort, wo man weiss, dass menschliches Handeln nicht alles ist“ (ohne Quellenangabe)

¹⁰ **Übergeordnete Zielsetzung des Projekts:** Der Pfarrberuf bleibt eine attraktive, hoch stehende Berufsperspektive für intellektuelle, junge Menschen, die vielseitige Begabungen haben und ein Interesse an Glaube, Spiritualität, Kirche. Eine Steigerung der Attraktivität erfolgt durch methodisch und didaktisch hervorragende Kursarbeit, hervorragende Vikariatsleitende, authentische und gut ausgebildete ReferentInnen, Transparenz über erforderliche Zulassungskriterien. **Spezifische Zielsetzung des Projekts:** Die Pfarrausbildung vermittelt als attraktives, übersichtliches Berufsbildungsangebot alle Kernkompetenzen, die für eine selbständige, zeitgemässe Ausübung eines Pfarramts notwendig sind. Die einzelnen Ausbildungsteile ermöglichen einen Bildungsprozess, in dem es Praxiserfahrung, Reflexion und Basiswissen miteinander so verbindet, das eine – auch persönliche – Entwicklung stattfindet. Sie sind schlank, schnell durchschaubar, mit wenig administrativem Aufwand für alle Seiten zu bewältigen. Die Ausbildung ist von den Anspruchsgruppen abgestützt und finanziell transparent und stabil. Sie lebt von Kooperation und Kommunikation mit kirchlichen und anderen ExpertInnen in den Handlungsfeldern und stellt ein Gesamtcurriculum dar von Universität bis WeA.

der Gemeindegemeinschaft und Pfarrtypen/Parochie, Aufhebung der Territorialität als einziges Prinzip und Volkskirche...

darunter auch die Frage **B3: Studiengang für Pioneer Ministry**

B4/5: Verbesserungsprozesse, die sich auf kontinuierliche Bedarfsabklärung und Evaluation stützen.

Darunter auch die Frage **B5: Lernformen** – Neue Lernformen wie zum Beispiel Problem Based Learning sind für die Ausbildung der Pfarrer/innen zu evaluieren und gegebenenfalls einzuführen.

B6: Struktur – die Schnittstellen zwischen den Ausbildungsteilen beinhalten erhebliches Verbesserungspotential. Dabei geht es auch um die verbindliche Absprache der Inhalte zwischen den Bildungsakteuren der Pfarrausbildung (Theologische Fakultäten, Beauftragte des Konkordates und Kirchenleitungen). Im Hinblick auf die folgenden Teilprojekte:

C1: Portfolio – ein schlankeres, aber verbindliches Ausbildungsportfolio ist das Ziel. Es soll das lebenslange Lernen begleiten. Erste Schritte zur Verschlankung der Portfolioarbeit wurden von Rita Famos initiiert. Als nächster Schritt wird das neue Kompetenzstrukturmodell in die Portfolioarbeit integriert werden müssen und das Ausbildungsportfolio gezielter in allen Ausbildungsgefässen implementiert werden.

C2: KEA – die Eignungsprüfung ist aufgrund des neuen Kompetenzstrukturmodells weiter zu entwickeln.

C3: Prüfungen – das Prüfungsgeschehen soll angepasst werden.

C4: WeA – Die Weiterbildung in den ersten Amtsjahren soll stärker ein Teil des verbindlichen Ausbildungscurriculums werden.

C5: EPS und Lernvikariat: Die Praktika sollen den neuen Anforderungen angepasst werden.

C6: Lernvikariat und WeA als MAS Studiengang

C7: Mentorat/kirchliche Begleitung Studierender während des Studiums

Die Steuergruppe hat von Beginn weg die beiden Beauftragten für die Pfarrausbildung der Ausbildungssysteme BE-JU-SO (kopta) und CER (opf Neuchâtel) als Gäste eingeladen. Es hat sich gezeigt, dass in den Kirchen BE-JU-SO ein hohes Interesse an dieser Kompetenzstrukturmodell-Entwicklung besteht. Das Büro des Konkordats hat deshalb im November 2012 den Kirchen BE-JU-SO drei Sitze in der Steuergruppe vergeben. Die Projektorganisation stellt sich so dar:

Trägerschaft: Konkordat für die Ausbildung der reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer

Auftraggeber: Büro des Konkordats, (seit Nov. 12: in Absprache mit Synodalrat BE-JU-SO)

Projektleiter: Thomas Schaufelberger

Stv. Projektleiter: Marc van Wijnkoop Lüthi

Zusammensetzung der Steuergruppe:

- ein Mitglied der Ausbildungskommission: Elisabeth Wyss-Jenny
- ein Mitglied der Prüfungskommission: Ursula Schubert
- zwei Vertreter der Theologischen Fakultät: Ralph Kunz, ZH; und Albrecht Grözinger, BS
- zwei ehemalige Vikar/innen: Stefan Siegrist und Kirstin Schneebeil
- zwei Bildungsfachleute ohne direkten Bezug zur Kirche: Dr. Esther Forrer, Pädagogin, Hochschule für Soziale Arbeit, Zürich, und Claude Bollier, Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik, Zürich
- ein Vikariatsleiter/Theologen: Rudi Neuberth
- drei Vertreter von BE-JU-SO: Andreas Heieck, Marc van Wijnkoop, Leiter kopta, Matthias Zeindler, Leiter Bereich Theologie
- zwei Beauftragte: Rita Famos, Thomas Schaufelberger
- als Gast: ein Vertreter CER: Didier Halter, Leiter opf
- als Gast: Matthias Bachmann, Projektleiter Marketing Theologiestudium

2. Grundlagen

2.1. Definition Kompetenz

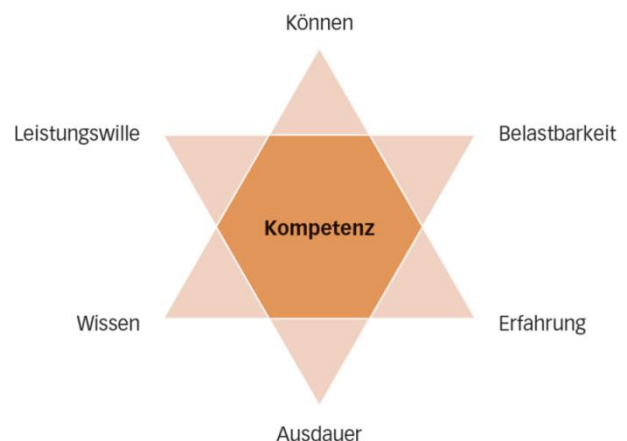
Die Steuergruppe hat sich in zwei Workshops im Frühjahr 2012 intensiv mit der Definition von Kompetenz auseinandergesetzt und nach einem Modell gesucht, wie sowohl fachliche wie auch überfachliche Aspekte der Kompetenz zusammen dargestellt werden können.

Der Begriff Kompetenz wird uneinheitlich diskutiert und definiert¹¹. Verallgemeinernd kann aber festgehalten werden, dass mit **Kompetenzen**

- **Verbindungen von Wissen, Können (Fähigkeiten/Fertigkeiten) und Erfahrung** gemeint sind, mit denen komplexe Situationen bewältigt werden können.
- Daneben **beinhalten Kompetenzen auch motivationale Elemente** wie den Willen, ein Problem lösen zu wollen, die Ausdauer, Rückschläge wegzustecken, Toleranz im Umgang mit Ambiguität, den Optimismus, eine Lösung zu finden.

Wissensbasiertes Handeln wird zum Globalziel eines Studiums. Am Ende der Ausbildung stehen Persönlichkeiten, die sich in offenen, unüberschaubaren, komplexen und dynamischen Situationen selbst organisiert und kreativ zurechtfinden und für noch nie dagewesene Probleme Lösungen finden.

Diese Definition lässt sich darstellen mit zwei Dreiecken, die übereinander gelegt werden. Das erste umfasst Fachwissen – Können – Erfahrung, das zweite umfasst die Lern- und Umsetzungsbereitschaft¹².



Die PH Zürich verwendet für ihre Lehrer/innen-Ausbildung, basierend auf dieser Kompetenzdefinition, ein Raster mit drei Kompetenzaspekten: das motivationale Dreieck wird zusammengedacht, daneben wird Fachwissen von Können/Erfahrung unterschieden. Für die pfarramtliche Situation schien dieses Raster weiterführend. Denn damit wird dem Fachwissen eine deutliche Stellung im Kompetenzmodell zugewiesen. Das ist für den intellektuell geprägten Pfarrberuf wichtig und angemessen. Andere Modelle, welche die Steuergruppe evaluiert hat, finden keine Lösung, wie das Fachwissen als Teil der Kompetenz dargestellt werden kann. Das Raster der PH Zürich definiert zudem das Können als wissensbasiert. Auch diese Definition ist anschlussfähig. Im Pfarrberuf ist eine hohe Reflexionsfähigkeit unabdingbar. Wichtig war der Steuergruppe die Erkenntnis, dass Kompetenzen nur in Auseinandersetzung mit Sachinhalten erworben werden können. Fachlicher und überfachlicher Kompetenzerwerb bedingen sich also gegenseitig. Im Pfarrberuf geht es nicht um irgendein Können und Handeln, sondern um reflektiertes, auf Fachwissen abgestütztes Handeln.

So sind alle zwölf Standards für den Pfarrberuf nun formuliert in drei Aspekten:

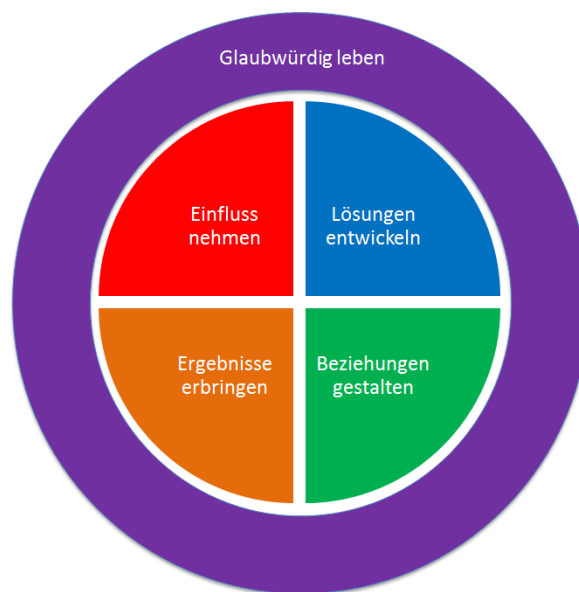
¹¹ Klieme & Hartig, 2007; Rychen & Salganik, 2001; Gonzalez & Wagenaar, 2003.

¹² Die Grafik stammt aus Heinz Bachmann (Hrsg.): Kompetenzorientierte Hochschullehre, Zürich, 2011, S. 18.

- Fachwissen
- Lern- und Umsetzungsbereitschaft (Leistungswille, Belastbarkeit, Ausdauer)
- Können als wissensbasiertes Handeln (Können, Erfahrung, Fähigkeiten, Fertigkeiten)

2.2. Persönlichkeitsmodell

Die einzelnen Kompetenzen werden jeweils zu Kompetenzbereichen (Führungskompetenz, Selbstkompetenz o.ä.) zusammengefasst – die Steuergruppe hat sich entschieden, die Kompetenzen in Anlehnung an das Fünf-Faktoren-Modell (oder Big Five) fünf Bereichen (Dimensionen) zuzuordnen. Das Persönlichkeitsmodell Big Five entstammt der Persönlichkeitspsychologie und wurde ursprünglich in den 1930er Jahren entwickelt. Es gehört heute zu den best-validierten psychologischen Modellen¹³. Es geht davon aus, dass sich alle persönlichkeitsbeschreibenden Begriffe auf globaler Ebene auf fünf bipolare Dimensionen reduzieren lassen. Dieses komplexitätsreduzierende Modell wird seit Jahrzehnten eingesetzt; die Zuordnung der Kompetenzen zu diesem Modell ist einfach nachvollziehbar. Die Teilprojektgruppe hat die Bezeichnungen der Dimensionen, wie sie von den Dekanen im Kanton Zürich entwickelt wurde, aufgenommen und weiterentwickelt. Der erste Bereich „Glaubwürdig leben“ steht bewusst als Klammer um alle anderen Dimensionen herum. Er beinhaltet für den Pfarrberuf grundlegende Kompetenzen und ist eng verknüpft mit seiner geistlichen Dimension. Es sei hier nochmals betont, dass **die Kommunikation des Evangeliums im Grunde genommen immer eine „unmögliche Möglichkeit“ bleibt, die vom Wirken des Geistes Gottes abhängig ist. Die Paradoxie des pastoralen Handelns bleibt bewusst, gleichzeitig wird die Herausforderung angenommen, sowohl über die grundlegende Haltung im Pfarrberuf wie auch über die zu prüfenden Kompetenzen eine Terminologie zu entwickeln.**



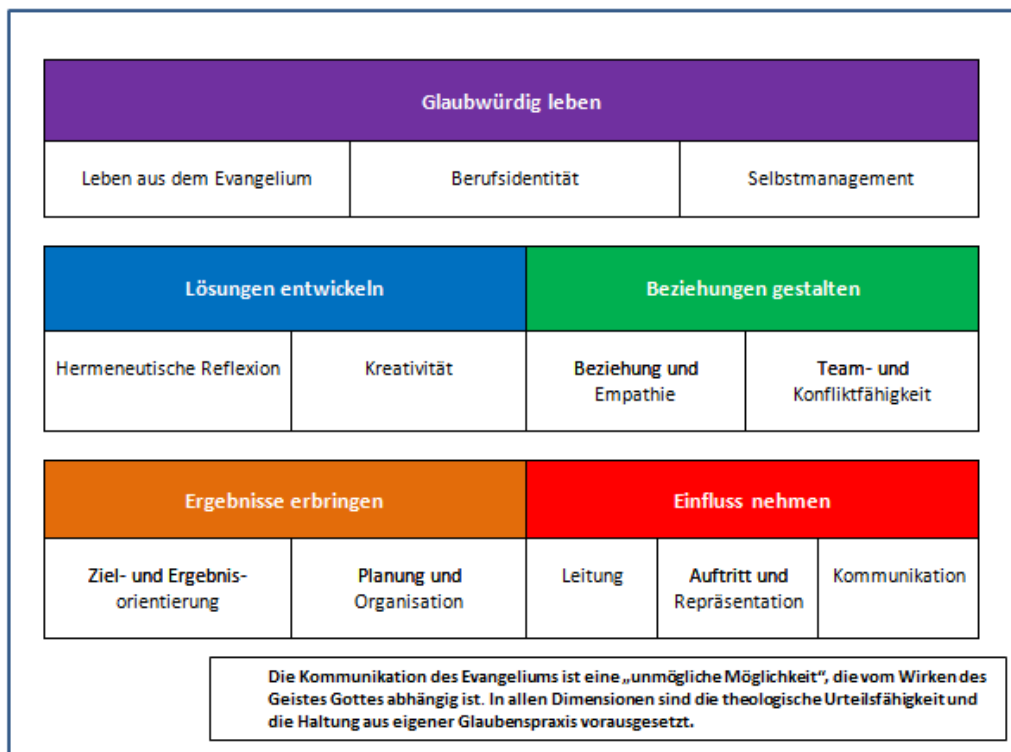
Dieses Modell hat sich bei der Erstellung eines Kompetenzstrukturmodells als hilfreich erwiesen. Denn es zeigt zum Beispiel, dass ein statischer Kompetenzbegriff nicht weiterführend ist. Die Dimensionen stehen in einer gewissen Spannung zueinander. Es ist nicht möglich und auch nicht die Idee der vorliegenden Tafel, dass jemand in allen Kompetenzdimensionen Höchstwerte erzielt, um ein guter Pfarrer oder eine gute Pfarrerin zu sein oder zu werden. Das Modell zeigt,

¹³ Als Quelle im Kontext des Kompetenzmodells sei hingewiesen auf den gebräuchlichen Persönlichkeitstest NEO-FFI und das Persönlichkeitsinventar NEO-PI-R, welche sich auf die Forschungsarbeiten von P.T. Costa und R.R. McCrae stützen und vom Big-5 Persönlichkeitsmodell ausgehen. http://en.wikipedia.org/wiki/Big_Five_personality_traits, abgerufen am 10.4.2013

dass in verschiedenen Bereichen Kompetenzen für das Pfarramt vorhanden sein müssen (es kann ein sog. Cut-off definiert werden, der sich auf die Minimalanforderungen bezieht, die nach dem Vikariat beobachtbar sein müssen). Es zeigt gleichzeitig auf, dass es im Sinne eines lebenslangen Lernens eine ständige Weiterentwicklung und Veränderung in allen Dimensionen geben kann. Das Kompetenzstrukturmodell ist also nicht normativer Anspruch, sondern Orientierung und Standard für die Ausbildung und die Weiterentwicklung des Pfarrberufs. Kompetenzen werden entlang von zwölf Standards entwickelt, gefördert und geschult. Dabei sind die Standards nicht als zu erfüllende Messlatte, sondern als indikativische Ausrichtung der Kompetenzentwicklung zu verstehen.

2.3. Modell der zwölf Standards für die Pfarrerinnen und Pfarrer

Aufgrund der fünf Dimensionen, die in diesem Modell sichtbar werden, hat die Steuergruppe – wieder in Anlehnung an das bereits vorhandene Raster zwölf Standards (2–3 Standards in jeder Dimension) für Pfarrerinnen und Pfarrer formuliert. Sie beinhalten wichtige Aspekte der notwendigen Kompetenz um den Pfarrberuf gut (im Sinne einer Wirksamkeit der Kommunikation des Evangeliums) ausüben zu können.



Die Teilprojektgruppe hat im Sinne einer IST-Analyse sämtliche Kompetenzen der aktuellen Prüfungsordnung und der gemeinsamen Kompetenzformulierung Konkordat und BE-JU-SO und CER Satz um Satz auf dieses Modell übertragen. Diese Analyse zeigt erstaunliches:

- Die Team- und Konfliktfähigkeit wird in der aktuellen Prüfungsordnung mit keinem Wort erwähnt und im Prüfungsgeschehen nicht berücksichtigt.
- Planungs- und Organisationskompetenz sind nur minimal formuliert.
- Ziel- und Ergebnisorientierung fehlen fast vollständig.
- Selbstmanagement nur rudimentär erwähnt.

2.4. Bedingungsfeldanalyse und Bedarfsabklärung

Die Steuergruppe konnte auf eine Datenquelle zugreifen, die aufgrund von Umfragen unter Pfarrerinnen und Pfarrern, Dekaninnen und Dekanen und Kirchenpflege-Präsidien erstellt

worden ist. Dabei wurde unter anderem nach der „Critical Incident“-Methode erhoben, nach welchen sichtbaren Kompetenzen beurteilt werden kann, ob ein Pfarrer oder eine Pfarrerin als wirksam eingeschätzt wird. Diese Analyse wurde ergänzt durch Gespräche mit Kirchenleitungsmitgliedern im Büro des Konkordats und in der Ausbildungskommission, durch eine breite Vernehmlassung des vorliegenden Modells in folgenden Gremien und Gruppen:

- Büro des Konkordats (Präsentation und Diskussion)
- Ausbildungskommission (Präsentation und Diskussion)
- Kommission für die entwicklungsorientierte Eignungsabklärung, KEA (zweistündiger Workshop)
- Prüfungskommission des Konkordats (eintägiger Workshop)
- Treffen von 60 Ausbildungspfarrern und -pfarrerinnen aus der gesamten Deutschschweiz (halbtägiger Workshop)
- Forschungskolloquium von Prof. David Plüss, Universität Bern (Präsentation und Diskussion)
- Präsentation und Diskussion in Pfarrkapiteln (Limmattal, Zug, Aargau, Liestal)
- Treffen mit Personalentwicklungsabteilung der Zürcher Kirche (zweistündiger Workshop)

Die erarbeiteten Resultate dieser Sequenzen wurden durch die Teilprojektgruppe laufend in die Standards eingearbeitet. Der heutige Entwurf zeigt sich mehrfach kritisch überprüft und diskutiert.

2.5. **Fazit: Das implizite Pfarrbild**

Im Sinne eines Fazits lässt sich die Bewegung des impliziten Pfarrbilds von der aktuell gültigen Prüfungsordnung zum vorliegenden Kompetenzstrukturmodell mit folgenden Stichworten skizzieren:

- Die Kontextsensibilität wird geschärft. Pfarrerinnen und Pfarrer sollen noch deutlicher zunächst einmal wahrnehmen, wo sie arbeiten und wer die Menschen sind, mit denen sie unterwegs sind, bevor sie Konzepte und Strategien entwickeln. Dabei wird ein zweifaches Hören als Grundkompetenz deutlich: Ein Hören auf den Kontext, und ein Hören auf Gott.
- Die Team- und Konfliktfähigkeit wird deutlich stärker betont. Pfarrerinnen und Pfarrer werden in den nächsten Jahren in fast allen Schweizer Kirchen in grössere Teams integriert. Sie arbeiten alle schon jetzt in einem Teamberuf (mindestens mit einem Organisten und einer Sigristin) zusammen.
- Ein wertschätzender und ressourcenorientierter Umgang mit sich selber, mit anderen kirchlichen Berufsgruppen und Freiwilligen auf Augenhöhe wird explizit durchgängig erwähnt. Pfarrerinnen und Pfarrer sollen nicht mehr durch einen Wissensvorsprung punkten, sondern durch die Fähigkeit, Menschen in die Kommunikation des Evangeliums hineinzunehmen und dadurch Bewegung auszulösen. Dazu ist manchmal eine Kompetenz des Nichtwissens unabdingbar. Theologische Rechthaberei lassen sich heutige Menschen nicht mehr bieten.
- Die Leitungsverantwortung wird deutlicher dargestellt, gleichzeitig aber auch die Fähigkeit, sich leiten zu lassen und sich loyal in ein Gefüge einzufinden. Pfarrerinnen und Pfarrer sind strategische Schlüsselpersonen für die Kirche. Sie müssen strategisch und zielorientiert arbeiten können. Sie müssen planen und organisieren können. Die Kommunikation des Evangeliums will wirksam sein. Das erfordert aber auch ein Bewusstsein, einem grösseren Ganzen zu dienen, für eine Sache Dienst zu tun und nicht bloss für sich selber.
- Eine dienende Leitung im Sinne von Empowerment ist erstmals gefordert. Pfarrerinnen und Pfarrer können das Potential von Freiwilligen stärker nutzen, wenn sie bereit sind mit und von ihnen zu lernen.
- Entrepreneurship wird deutlich wichtiger. Damit verbunden sind Stichworte wie Mut, Risikofreude, Wagnis, Fehlerfreundlichkeit. Pfarrerinnen und Pfarrer dürfen Fehler machen. Sie sollen mutig neue Formen von Kirche – gemeinsam mit ihren Gemeinden – erfinden. Und ebenso mutig Formen aufgeben, die keine Vitalität mehr besitzen.

- Pfarrpersonen brauchen vermehrt ein Verständnis ihrer Mission in einer postsäkularen Gesellschaft. Das bereitet sie auch darauf vor, dass die territoriale Struktur von Kirchgemeinden ergänzt werden wird durch pionierartige Netzwerkstrukturen von Kirche.

3. Weiteres Vorgehen und Umsetzung dieses Kompetenzmodells (Handlungsskizze)

3.1. Bedarf

Der Bedarf für ein neues Kompetenzmodell ist in verschiedener Richtung bereits formuliert:

- **Die Ausbildungsgefässe des Konkordats sind nicht gut aufeinander abgestimmt.** Wichtige Kompetenzen werden nicht vermittelt, andere werden in EPS und Lernvikariat doppelt geschult. Im Konkordat gibt es also dringenden Bedarf, mit einem einheitlichen und von allen Ausbildungsgefässen verbindlich beachteten Kompetenzstrukturmodell zu arbeiten.
- Ein Handlungsbedarf bei der Pfarrausbildung ergibt sich aus den Entwicklungen in den Konkordats-Kirchen. Im Rahmen von Veränderungsprozessen werden Pfarrerinnen und Pfarrer teilweise eine **neue Art von Arbeit** einüben müssen. Im Vordergrund steht dabei die Teamarbeit. Aus kleinen Einzelfarrämtern werden künftig oft grössere Pfarrteams mit einem hohen Bedarf an team- und konfliktfähigen Persönlichkeiten.
- Im Zuge dieser Reformen werden auch **neue Gestalten von Kirche** diskutiert. Angeregt durch englische Beispiele (fresh expressions im Rahmen der anglikanischen und methodistischen Kirche in England) wird die Entwicklung eines Studiengangs für ein Pioneer-Ministry in Erwägung gezogen. Ein Bewusstsein über die Mission mit der Bereitschaft, die Lebenswelten der Menschen, die nicht mehr aktiv kirchlich sind, ernst zu nehmen, wird zentral.
- **Der Bedarf an Pfarrnachwuchs** und die gleichzeitige Nachfrage nach diesem Beruf bei Quereinsteigenden wird dazu führen, dass die Kirchen viel besser wissen müssen, welche Personen sie für den Pfarrberuf wollen und welche nicht.

3.2. Handlungsskizze für die Aus- und Weiterbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer



Bei der Umsetzung der Standards sind diverse Prozesse voneinander zu unterscheiden. Mindestens vier verschiedene Prozesse lassen sich darstellen:

- **Möglich wird erstmals ein Gesamtcurriculum**, das von der universitären Ausbildung, über die kirchlichen Gefässe während des Studiums, über das Lernvikariat bis zur Weiterbildung in den ersten Amtsjahren führt. Es legt die Lernziele für jedes Ausbildungsmodul – abgeleitet von den Standards – fest. Daraus werden Ausbildungsmodule entwickelt.
- **Dadurch können Anforderungen an das Lernvikariat und an das EPS berücksichtigt werden.** Im Lernvikariat und EPS sind dadurch **modularisierte Abläufe mit Erlass von Modulen** bei entsprechender Vorbildung und Leistungsnachweis denkbar.
- Die (Konkordats-) **Fakultäten Basel und Zürich** signalisieren Gesprächsbereitschaft, beim Gesamtcurriculumsprozess auch das eigene Curriculum auf den Bedarf abzustimmen. Es besteht die Chance, die gesamte Ausbildung – sowohl universitäre wie auch kirchliche – aufeinander abzustimmen.
- Im Bereich der **Weiterbildung in den ersten Amtsjahren** ist ein Modell skizziert, das aus Pflichtmodulen, aus Wahlpflichtmodulen und aus Wahlmodulen besteht. Damit könnte die WeA die Ausbildungsmodule entlasten – aber eben nur, wenn sichergestellt ist, dass alle gewisse Module in den ersten fünf Amtsjahren besuchen. Im WeA-Bereich ist ausserdem eine **Spezialisierung** denkbar, je nach Pfarrstelle und je nach Entwicklungsplänen. In grösseren Pfarrteams wird eine weitere Ausdifferenzierung des Pfarrberufs Realität werden. Darauf muss die Aus- und Weiterbildung reagieren. Ein **Pioneer-Ministry-Studiengang** für Pfarrerinnen und Pfarrer (evtl. für andere) könnte in ein Gesamtkonzept der Kompetenzen eingefügt werden.
- **Neue Lernmethoden**, die z.B. in den Gesundheitsberufen bereits grosse Verbreitungen gefunden haben, können in allen Modulen implementiert werden: Problem Based Learning, Cognitive Apprenticeship.
- Eine **Eignungsabklärung** könnte anhand der zwölf Standards gut und objektivierbar durchgeführt werden. Sie könnte ausserdem in Richtung Assessment weiterentwickelt werden.
- Das **Prüfungsgeschehen** im Rahmen des Lernvikariats könnte so funktionieren, dass einzelne Standards den vier Handlungsfeldern zugeordnet werden. Das ergäbe eine Matrix, die beispielsweise so aussehen könnte (Beispiel):

Handlungsfeld/Standard	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Seelsorge		✓	✓		✓	✓				✓		
Gottesdienst	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	
Bildung				✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓
Gemeindeentwicklung/-leitung				✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
... weitere prüfbare Handlungsbereiche (wie Freiwilligenarbeit o.ä.)												

Die Prüfungskommission und die Kandidierenden wissen, in welchen Teilprüfungen welche Kompetenzen nachgewiesen werden müssen. Das eröffnet **neue Möglichkeiten für die Prüfung**, evtl. sind auch weitere Arten von Prüfungen möglich, so z.B. Kompetenznachweise bereits während der Ausbildung und Portfolioprfungen. Das liesse auch weitere Handlungsbereiche zu, die geprüft werden können.

▪ Weiterbildung

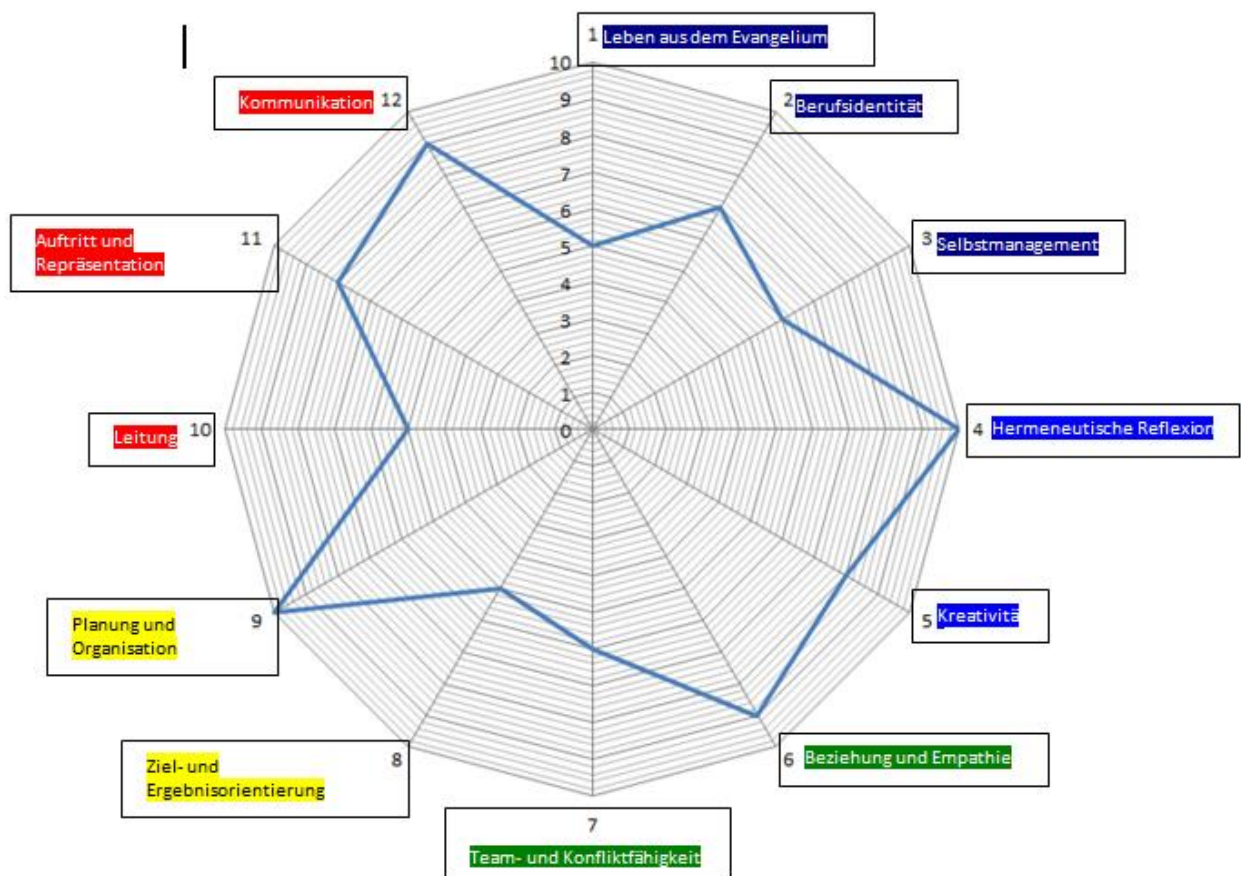
Es ist denkbar, dass die Weiterbildungsstellen ihre Angebote nach demselben Kompetenzstrukturmodell gliedern. So kommt es zu einer Verschränkung zwischen Aus- und Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens. Der Bildungsbedarf könnte mit dem einheitlichen Standard-Modell erhoben und transparent – auch gegenüber Kirchenleitungen wo nötig – umgesetzt werden.

▪ Personalentwicklung

Die oben genannte Verschränkung betrifft auch die Personalentwicklung. Mit dem Standard-Modell für das Pfarramt könnten die Schnittstellen von Personalentwicklung und Weiterbildung sehr transparent und genau gestaltet werden. Im Standortgespräch erhobener Bildungsbedarf fände Entsprechungen im Weiterbildungsprogramm. Es könnte miteinander entschieden werden, welche Kompetenzen noch erworben werden sollen und mit welchen Modulen das möglich ist.

▪ Persönliche Standortbestimmung mit eigenem Profil

Mit dem Modell ist es für interessierte Pfarrpersonen möglich, eine Standortbestimmung vorzunehmen, z.B. im Rahmen eines angebotenen Assessments, das sich auf die zwölf Standards abstützt¹⁴. So entsteht eine Übersicht, die zeigt, wo die hervorragenden Stärken der Person liegen und wo die Kompetenzen noch weniger ausgebildet sind. Diese Information dient z.B. für die Laufplanplanung oder für die Entscheidungsprozesse über längere Weiterbildungen. Auch Gespräche mit der Kantonalkirche oder mit Pfarrwahlkommissionen erhalten so eine gemeinsame Sprache. Ein sogenanntes Spider-Chart könnte hilfreich sein:



¹⁴ Für die Evangelische Kirche Hessen-Nassau führt das IPOS (Institut für Organisationsentwicklung, Personal-, Organisationsentwicklung und Supervision) validierte Potentialanalysen mit Resultaten in objektiverer, numerischer Form durch. Sie benutzen ein klar beschriebenes Kompetenzstrukturmodell und sind geeignet für persönliche Standortbestimmungen, Personalentwicklung, Laufbahnplanung, Aufnahme ins Lernvikariat usw.

Die Anschlussfähigkeit an andere Anforderungen in der Arbeitswelt scheint ein Vorteil dieses Modells zu sein. Pfarrerinnen und Pfarrer könnten so auch gegenüber nicht Eingeweihten verständlich machen, was sie tun und wo sie sich dafür Kompetenzen erworben haben.

▪ **Lebenslanges Lernen**

Ein lebenslanges Lernen für Pfarrerinnen und Pfarrer könnte so weiter angeregt werden und mit einer Note der Persönlichkeitsentwicklung versehen werden.

▪ **Pfarrstellen-Profile für Kirchenleitungen und Pfarrwahlkommissionen**

Mit der oben gezeigten Spider-Grafik können auch Kirchenleitungen und Pfarrwahlkommissionen Profile für Pfarrstellen entwickeln. Auch dies dient dazu, um mit möglichen Stelleninhabern ins Gespräch zu kommen. Es entsteht eine gemeinsame Sprache, um über die grundlegenden Kompetenzen, über Stärken und Schwächen, über besondere Anforderungen ins Gespräch zu kommen. Eine Spezialsorge-Stelle wird ein anderes Profil haben als eine Berggemeinde-Stelle usw.

Die Miliztauglichkeit dieses Modells (Kirchenvorsteherschaften, Kirchenpflegen, Pfarrwahlkommissionen, Kirchenleitungen) scheint gegeben. Es können einfache Instrumente zur Umsetzung entwickelt werden.

3.3. Weiteres Vorgehen gemäss Projektauftrag

28. Nov. 2013: 2. Lesung und Beschluss der Konkordatskonferenz

2013/14: Entwicklung eines Gesamtcurriculums, Lernziele für einzelne Ausbildungsteile, Schnittstellen im Rahmen von Fachveranstaltungen und Workshops mit den bestehenden Kommissionen und Ausbildungsverantwortlichen.

2014/15: Design der Ausbildungsteile: EPS/LV/WeA

Juni 2014 Konzept und Einführungsplan an der Konkordatskonferenz
Anschliessend schrittweise Einführung des Curriculums und Entwicklung von Assessment-Verfahren für die zwölf Standards.

2.12.2013/Thomas Schaufelberger/Steuergruppe Gesamtcurriculum