



Aus- und Weiterbildung  
der Pfarrerinnen  
und Pfarrer

Blaufahnenstrasse 10  
8001 Zürich  
T +41 44 258 91 11  
[info@bildungkirche.ch](mailto:info@bildungkirche.ch)  
[www.bildungkirche.ch](http://www.bildungkirche.ch)

Juliane Hartmann  
Beauftragte  
T +41 44 258 92 19  
juliane.hartmann@  
zhref.ch

Esther Lingg  
Sachbearbeiterin  
T +41 44 258 92 34  
esther.lingg@  
zhref.ch

# **Mentorat**

## **Begleiten in der Entwicklung**

### **Wegleitung**

## Einführung und Dank

Liebe Kollegin, lieber Kollege

Herzlichen Dank, dass Sie sich als erfahrene Pfarrerin oder als erfahrener Pfarrer für die Begleitung von Theologiestudierenden im Rahmen des Mentorats zur Verfügung stellen.

Als MentorIn unterstützen Sie Studierende in ihrer persönlichen Entwicklung hin zur Pfarrerin oder zum Pfarrer.

Damit sind Sie eine wichtige Bezugsperson, denn Sie begleiten die Studierenden durchgehend auf dem zweigleisigen Weg (Theologiestudium und kirchliche Ausbildung des Konkordates) von den ersten Semestern zum Eintritt ins Lernvikariat.

Diese Wegleitung soll Sie in Ihrer Aufgabe unterstützen. Sie finden Informationen über Rolle und Aufgaben von Mentorinnen und Mentoren im Rahmen der kirchlichen Ausbildung im Konkordat, sowie über Ursprung und Grundlagen des Mentorats im Allgemeinen.

Ausserdem ist Platz für die Unterlagen, die zur Begleitung Ihres/r Mentee\*s gehören.

1

---

Für weitere Fragen stehe ich gerne zur Verfügung.

Ich wünsche Ihnen viel Freude und Erfüllung in Ihrer Aufgabe und die Erfahrung, dass die Begleitung eines Menschen immer auch eine Bereicherung für die begleitende Person ist.

Juliane Hartmann

Beauftragte für die Ausbildung

## Herkunft und Grundlagen des Mentorings

Der Ursprung des Begriffs "Mentor" liegt in der griechischen Mythologie: Homer schildert, wie Odysseus seinem Sohn Telemachos seinen besten Freund Mentor zur Seite stellt, während er selber abwesend ist. Er überträgt Mentor Aufsicht und Erziehung seines Sohnes und dieser wird so zum väterlichen Freund, zum Ratgeber, Förderer und Beschützer von Telemachos. Damit ist er Urbild und zugleich Namenspatron für die Beziehung eines älteren, erfahrenen Menschen zu einem ihm anvertrauten Mentee.

In der Moderne taucht das antike Vorbild in einer der ersten aufklärerischen Schriften 1699 wieder auf: in der Novelle *Les Aventures de Telemaque* des Schriftstellers und Erziehers François de Salignac de La Mothe Fénelon. Von dieser Schrift aus ging der Begriff Mentoring in Frankreich und England in den allgemeinen Sprachgebrauch über. Mentor und Mentee, der oder die ihm oder ihr Anvertrauten, sind seither gebräuchliche Begriffe.

Inhaltlich sind Mentor-Mentee Beziehungen auch unabhängig vom Begriff „Mentor“ anzutreffen. So waren zum Beispiel die Rabbiner nicht nur Lehrer, sondern auch Mentoren ihrer Schüler, indem sie sie ganzheitlich förderten, längst bevor der Begriff „Mentoring“ aufkam.

In der Gegenwart hat sich seit den 1980er Jahren Mentoring vor allem im Personalentwicklungsbereich von Unternehmen, im wissenschaftlichen Bereich von Forschungsprojekten, wie auch in der Ausbildung etabliert. Verschiedene Unternehmen, Non-Profit-Organisationen, Forschungs-Abteilungen an Universitäten aber auch Schulen und Ausbildungslehrgänge haben Mentoring-Programme eingeführt.

Die vielfältigen Definitionen von Mentoring ähneln einander, hier Albert Ziegler<sup>1</sup>, einer der führenden Forscher im Mentoringbereich:

„Mentoring ist eine zeitlich relativ stabile dyadische Beziehung zwischen einem/einer erfahrenen Mentor\*in und seinem/r/ihrer/r weniger erfahrenen Mentee. Sie ist durch gegenseitiges Vertrauen und Wohlwollen geprägt, ihr Ziel ist die Förderung des Lernens und der Entwicklung sowie das Vorankommen des/der Mentees.“

---

<sup>1</sup> Ziegler Albert, Mentoring, Konzeptionelle Grundlage und Wirksamkeitsanalyse, in: Stöger, H., Ziegler, A., Schimk, D. (Hrsg.) Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen, 2009

## Mentorat in der kirchlichen Ausbildung im Konkordat

Die Ausbildung in Richtung Pfarramt im Konkordat verläuft in vier parallelen Prozessen:

Zum **Ausbildungsprozess** gehören institutionelle, formelle Bildungsangebote im Rahmen der Ausbildung zur reformierten Pfarrerin oder zum reformierten Pfarrer. Dies sind insbesondere das universitäre Bachelor- und Masterstudium, das Praxissemester EPS, Seelsorgeübung und Lernvikariat.

Zum **Qualifikationsprozess** gehören die formelle Überprüfung der Lernzielerreichung und des Kompetenzerwerbs in den Ausbildungsgefäßen der Universität und der kirchlichen Ausbildung

Zum **Entwicklungsprozess** gehören Fördermassnahmen, die an den Studierenden orientiert sind und die der Entwicklung von Kompetenzen und persönlichem Profil dienen. Dazu zählen die Perspektiventage am Anfang des Studiums, die kirchliche Studienberatung und dort hat das **Mentorat** seinen Platz.

Der **Auswahlprozess** dient der internen und externen Feststellung der personalen Eignung von Studierenden und ihrer Zulassung zur Fortsetzung der Ausbildung. Hierzu gehören Perspektiventage und die Elemente der kirchlichen Eignungsklä rung.

3

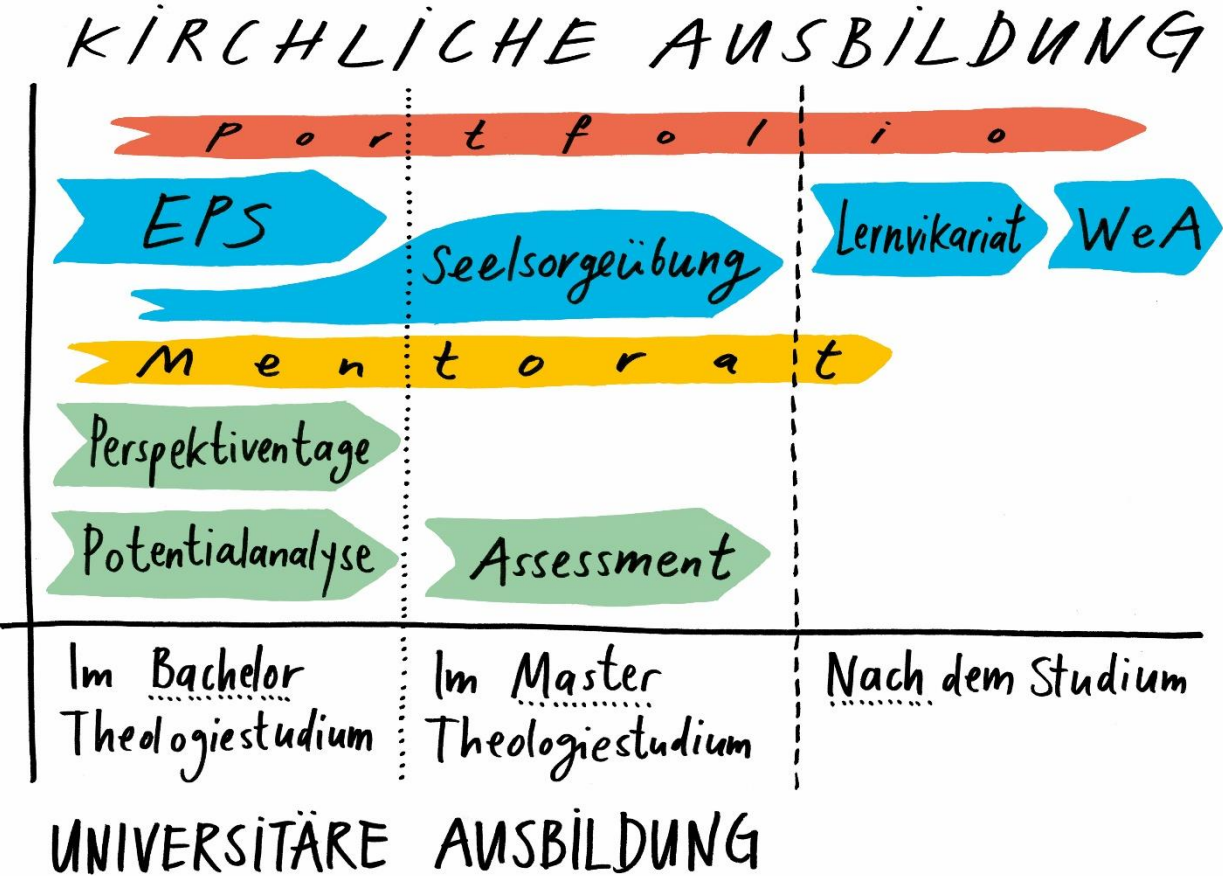
---

Die gesamte Ausbildung hat zum Ziel, die für das Pfarramt notwendigen Kompetenzen aufzubauen. Die Kompetenzen werden im Kompetenzstrukturmodell KSM (siehe Beilage) beschrieben.

Für die Studierenden des QUEST gelten die Angaben in ähnlicher Weise.

Auch im QUEST ist das Mentorat der Teil des Entwicklungsprozesses.

Übersicht über den Aufbau der kirchlichen Ausbildung



Weitere Informationen dazu auf bildungskirche.ch

## Aufgaben der Mentorin und des Mentors

Die Aufgaben gelten sinngemäss für Regelstudierende und QUEST-Studierende.

- Im Rahmen der Ausbildung in Richtung Pfarramt ist es Aufgabe der Mentor\*innen die persönliche Entwicklung der Studierenden zu begleiten und zu fördern. Für das Erreichen der Entwicklungsziele sind die Studierenden selber verantwortlich.
- In der Begleitung rücken Themen wie die Entwicklung der eigenen Theologie und des eigenen Glaubens, Planung der Ausbildung, Pfarramt als berufliche Perspektive, Verhältnis von Selbst- und Fremdbild in den Fokus.
- Zur Begleitung gehört mindestens ein Gespräch pro Semester; wenn Studierende sich in schwierigen Situationen befinden, können vorübergehend auch häufigere Gespräche angezeigt sein,
- Mentor\*in und Studierende planen am Anfang des Mentorats die Rahmenbedingungen des jeweiligen Mentorats. Dazu gehören auch gegenseitige Erwartungen, Häufigkeit und Art der Kontakte sowie der Umgang mit unterschiedlichen Sichtweisen. Im Verlauf können die Rahmenbedingungen überdacht und angepasst werden
- Nach der Potentialanalyse, wie auch nach Abschluss von EPS und Assessment, machen die Studierenden den Mentor\*innen die entsprechenden Berichte zugänglich. Mentor\*in und Studierende besprechen diese und erarbeiten daraus Entwicklungsziele und dazu passende Vorhaben.
- Neben den Gesprächen kann der Mentor\*die Mentorin dem\*r Mentee auch praktische Einsätze ermöglichen und ihn\*sie dabei begleiten.
- Mentor\*innen können Entwicklungsziele setzen, Aufgaben vereinbaren und diese einfordern.
- Das Mentorat endet vor dem Lernvikariat. In der letzten Sitzung werden die weiteren Entwicklungsfelder und -ziele besprochen und zuhanden der Vikariatsleitenden festgehalten.
- Die Existenz eines Mentorats ist eine Voraussetzung für das EPS, das kontinuierliche, aktive Stattfinden des Mentorats ist Voraussetzung für die Anmeldung zum Lernvikariat. Falls ein/e Mentee keine Beteiligung zeigt, kann ein/e Mentor\*in das Mentorat beenden. Falls es zu einem vorzeitigen Abbruch des Mentorats kommt, informieren Mentor\*innen Kantonalkirche und Koordinationsstelle des Konkordats.
- Ein/e Mentor\*in kann höchstens zwei Mentees gleichzeitig begleiten.
- Mentor\*innen nehmen an der Einführung und an den Zusammenkünften der Mentor\*innen teil, die der Weiterbildung und dem Austausch dienen.

## Kompetenz- und Entwicklungsförderung im Mentorat

Mentorinnen und Mentoren begleiten und fördern im Auftrag der Kantonalkirchen Studierende in der Entwicklung ihrer Person und ihrer Kompetenzen von Anfang des Studiums bis zum Beginn des Lernvikariats.

Im Rahmen der Fördergespräche können grundsätzlich alle Kompetenzen thematisiert, reflektiert und damit gefördert werden. Zugleich ergeben sich individuelle Ziele auch aus den Ergebnissen von Potenzialanalyse/Assessment und EPS.

Insbesondere stehen im Rahmen des Mentorats die unten aufgeführten Kompetenzen aus dem KSM im Fokus, wobei ein besonderes Augenmerk auf soziale und personale Kompetenzen wie: Selbstvertrauen, Durchsetzungsfähigkeit, Flexibilität, Teamfähigkeit, Führungsqualitäten, Misserfolgsverarbeitung, Stressverarbeitung gelegt wird.

Die Entwicklung kann durch Gespräche oder auch durch das Öffnen von Handlungsmöglichkeiten (zB punktuelle Mitarbeit in Gottesdienst, Konfunterricht, Besuchstätigkeit) gefördert werden.

Ebenfalls kann die Person eines/er Mentor\*in für Studierende als Vorbild und Rollenmodell zu einem wichtigen Bezugspunkt werden.

Arbeit und Beziehung im Mentorat können die Studienmotivation verstärken und damit helfen, auch bei Schwierigkeiten durchzuhalten.

<b>Glaubwürdig leben</b>	
Leben aus dem Evangelium	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ist bereit, die eigene geistliche Erfahrung mit anderen zu teilen;</li> <li>• ist bereit, Frömmigkeitsstile von anderen zu respektieren.</li> <li>• hat Erfahrungen mit unterschiedlichen Formen von Spiritualität gemacht und diese für sich selber reflektiert;</li> </ul>
Berufsidentität	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kennt die gegenwärtigen kirchlichen Erwartungen ans Pfarramt.</li> <li>• kennt eigene Stärken und Schwächen und kann sie realistisch einschätzen;</li> <li>• nimmt Fremdeinschätzung wahr, ordnet sie ein und nutzt sie zur Weiterentwicklung;</li> </ul>
Selbstmanagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kennt Strategien des Energiemanagements sowie des Umgangs mit Stress;</li> <li>• geht mit Fehlern konstruktiv um;</li> </ul>
<b>Lösungen entwickeln</b>	
Hermeneutische Reflexion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ist bereit, den eigenen theologischen Standpunkt im ständigen Dialog zu entwickeln;</li> <li>• kann Bezüge zwischen Theologie und Lebenswelten herstellen</li> </ul>
Kreativität	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erkennt Möglichkeiten und Chancen, um das Evangelium ins Spiel zu bringen;</li> <li>• entwickelt angemessene Lösungen für Probleme im Dialog mit Betroffenen;</li> </ul>
<b>Beziehungen gestalten</b>	
Beziehung und Empathie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ist bereit, sich aktiv auf verschiedene Menschen und Gruppierungen einzulassen und bemüht sich um vorurteilsloses Verstehen;</li> <li>• ist bereit, sich mit den eigenen Urteilen kritisch auseinanderzusetzen;</li> <li>• hört Menschen zu, drückt Wertschätzung aus und erkennt ihre Bedürfnisse;</li> </ul>
Team- und Konfliktfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• spricht Unangenehmes und Konflikte an;</li> <li>• ist bereit, Konflikte als Lebensrealität anzuerkennen.</li> <li>• ist bereit, andere Leistungen anzuerkennen, ohne sich abzuwerten;</li> </ul>
<b>Ergebnisse erbringen</b>	
Ziel- und Ergebnisorientierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kennt lösungs- und ressourcenorientierte Ansätze;</li> <li>• setzt überprüfbare und realistische Ziele und definiert Qualitätsstandards;</li> <li>• evaluiert ihr Handeln systematisch und kriterienbezogen, auch unter Einbezug Dritter;</li> </ul>
Planung und Organisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nutzt ihre Zeit und die Zeit anderer zielführend.</li> </ul>
<b>Einfluss nehmen</b>	
Leitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kennt ekklesiologische Modelle von Führung und Gemeindeorganisation und pastoraltheologische Ansätze der Leitung im Pfarramt;</li> <li>• ist bereit, je nach Situation Führung zu übernehmen oder sich führen zu lassen;</li> </ul>
Auftritt und Repräsentation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ist bereit, aktiv Beziehungsnetze in verschiedene Lebenswelten zu knüpfen und zu pflegen;</li> <li>• ist bereit, sich zu exponieren</li> <li>• ist bereit, anderen mit Respekt und Achtung zu begegnen.</li> <li>• bringt sich und die evangelische Position ins Gespräch ein;</li> </ul>
Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ist bereit, das eigene Kommunikationsverhalten zu reflektieren und stetig weiterzuentwickeln.</li> <li>• kommuniziert verständlich und adressatengerecht;</li> </ul>



# Entwicklungsförderung im Mentorat

## Themen

Themenkreise für Gespräche und Möglichkeiten für praktische Einsätze

- Auswertung des laufenden Semesters: Welche Studien verfolgt die Studentin, wo sind ihre besonderen Interessen, wo entstehen eventuell Schwierigkeiten.
- Ausblick auf das kommende Semester: Was wird in Angriff genommen? Wo werden Ziele gesetzt? Was braucht es zum Erreichen der Ziele?
- Motivation im Studium: Wo gibt es Durststrecken, wie können sie überwunden werden?
- Blick auf Fertigstellen von Seminararbeiten: wo und wie gibt es Unterstützung?
- Persönlicher Glaube und wissenschaftliche Theologie: Wie stehen sie im Verhältnis, gelingt eine Integration, wo entstehen Schwierigkeiten. Wie finden Studierende Orte zur Pflege einer persönlichen Spiritualität? Orte zum Entwickeln der eigenen Spiritualität anbieten oder gemeinsam entwickeln.
- Berufsziel Pfarrer: Wo steht die Studentin in der Entscheidungsfindung. Was braucht sie noch, um sich ein Bild zu machen? Praktische Einsatzmöglichkeiten anbieten oder gemeinsam suchen.
- Selbst- und Sozialkompetenzen: Wo steht der Student in deren Entwicklung im Hinblick auf den Pfarrberuf? Gibt es Fördermassnahmen, die man anregen könnte?
- Kirchliche Sozialisation: Kennt der Student das Leben der Kirche? Nimmt er das Leben, die Themen von Kirche wahr und bringt er sie in das Studium ein? Die Studentin ins Leben der Kirche miteinbeziehen.
- Die verschiedenen Etappen der Berufsausbildung: Sind die nächsten Ausbildungsmodule der kirchlichen Ausbildung im Blick? Braucht die Studentin Beratung bei der Suche einer Praktikumsgemeinde für das EPS oder das Lernvikariat? Sind die Anmeldefristen der KEA berücksichtigt?
- Gelingt es der Studentin das Studium zeitlich so zu gestalten, dass ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Ruhe besteht?
- Das Ausbildungsumfeld der Studierenden: Beziehungen, finanzielle Ressourcen,

## Beratungsstelle Mentorat

Mentor\*innen haben die Möglichkeit, für ihre Aufgabe Supervision und Beratung in Anspruch zu nehmen, auch um sich in der verantwortungsvollen Aufgabe, die sie übernehmen, absichern zu können.

Wenn ein/e Mentor\*in die Beratung in Anspruch nehmen möchte, meldet er/sie sich direkt bei den Beratern.

Wenn mehr als 2-3 Beratungssequenzen notwendig werden, muss das Mentorat grundsätzlich überdacht werden: Ist es die richtige Paarung? Steht ein Wechsel/Abbruch des Mentorats an? Braucht der Mentee ein Assessment?

Die Beratungen sind in Bezug auf Inhalt und Personen anonym und vertraulich.

Falls Themen erkennbar werden, die für die Ausbildung allgemein von Relevanz sind, leiten die Berater diese an Leitung des Mentorats weiter.

Kontaktdaten der Supervisoren:

Walter Feurer  
Gartenstrasse 3  
9000 St. Gallen  
walter.feurer@bluewin.ch  
071 220 87 54

Mark Gelpke  
Trichtenhausenstrasse 21  
8053 Zürich  
markgelpke@yahoo.de  
044 382 11 30

# Konkordat betreffend die gemeinsame Ausbildung der evangelisch-reformierten Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Zulassung zum Kirchendienst

## Ausbildungsordnung 14.06.2019 16

### IV. Mentorat (Entwicklungsbegleitung)

#### § 41 Zweck

- 1 Das Mentorat dient der Entwicklungsforderung und Begleitung der Studierenden.
- 2 Jedes Mentorat ist von der zuständigen Konkordatskirche zu bewilligen.
- 3 Die Arbeitsstelle für die kirchliche Ausbildung führt eine Liste der von den Konkordatskirchen bezeichneten Mentorinnen und Mentoren. Die Studierenden wählen ihre Mentorin oder ihren Mentor zu Beginn ihres Studiums oder so früh wie möglich aus dieser Liste.
- 4 Studierende informieren die Arbeitsstelle für die kirchliche Ausbildung spätestens zusammen mit der Anmeldung zur Potentialanalyse über den Beginn des Mentorats.

#### § 42 Anforderungen an Mentorinnen und Mentoren

- 1 Voraussetzung im Zeitpunkt der Übernahme eines Mentorats ist die Tätigkeit als Pfarrerin oder Pfarrer in einer Kirchgemeinde und der Besuch der Einführungsveranstaltung des Konkordats für Mentorinnen und Mentoren.
- 2 Mentorinnen und Mentoren treffen sich auf Einladung der Arbeitsstelle für die kirchliche Ausbildung regelmässig zum Erfahrungsaustausch und zu Weiterbildungsveranstaltungen.
- 3 Eine Mentorin oder ein Mentor kann höchstens zwei Studierende gleichzeitig begleiten.

#### § 43 Aufgabe der Mentorinnen und Mentoren

- 1 Die Mentorinnen und Mentoren leiten das Mentorat. Sie nehmen gegenüber den Studierenden eine entwicklungsfordernde Funktion wahr. Sie begleiten und unterstützen die Studierenden namentlich bei der Umsetzung ihrer Entwicklungsziele.
- 2 Mentorinnen und Mentoren setzen den Studierenden aufgrund der Resultate aus der Potentialanalyse und der persönlichen Lernfelder, die im Ausbildungsportfolio dokumentiert sind, Entwicklungsziele, vereinbaren mit den Studierenden Aufgaben und fordern die Entwicklungsziele und vereinbarten Aufgaben ein.

#### § 44 Vorbereitung und Durchführung

- 1 Studierende sowie Mentorinnen und Mentoren besprechen miteinander auf Grundlage des Ausbildungsportfolios und aufgrund der Resultate gemäss § 43 Abs. 2 die Rahmenbedingungen und Themen des Mentorats.
- 2 Jährlich finden mindestens zwei Gespräche statt.

#### § 45 Verantwortung der Studierenden

- 1 Die Studierenden tragen die Verantwortung für das Erreichen der Entwicklungsziele gemäss § 43.
- 2 Ein bestehendes Mentorat ist Voraussetzung für die Zulassung zum EPS und zum Lernvikariat.
- 3 Zeigen Studierende im Mentorat keine aktive Beteiligung, so kann die Mentorin oder der Mentor das Mentorat beenden. Will die oder der Studierende das Mentorat fortsetzen, so wählt sie oder er innert vier Monaten nach der Beendigung des Mentorats eine neue Mentorin oder einen neuen Mentor und setzt das Mentorat unverzüglich fort. Die oder der Studierende informiert die Arbeitsstelle für die kirchliche Ausbildung über die neue Mentorin oder den neuen Mentoren sowie über den Beginn der Fortsetzung des Mentorats.
- 4 Erfüllt der Mentor oder die Mentorin seine Mentoratsfunktion gemäss § 43 nicht, so informiert die oder der Studierende die Arbeitsstelle für die kirchliche Ausbildung und die eigene Konkordatskirche.

#### **§ 46 Abbruch des Mentorats**

Kommt es zu einem vorzeitigen Abbruch des Mentorats, so informieren Mentorinnen und Mentoren die Arbeitsstelle für die kirchliche Ausbildung und die Konkordatskirche, welcher die oder der Studierende angehört.

#### **§ 47 Ende des Mentorats**

1 Das Mentorat endet vor dem Beginn des Lernvikariats.

2 Im letzten Gespräch werden die weiteren Entwicklungsfelder und -ziele besprochen und zuhänden der Vikariatsleitenden schriftlich festgehalten. Die oder der Studierende ist verpflichtet, eine Kopie dieses Berichts der Vikariatsleiterin oder dem Vikariatsleiter zukommen zu lassen, um im Gespräch den weiteren, individuellen Entwicklungsprozess zu gestalten und die Lernziele für das Lernvikariat zu bestimmen.

## **QUEST**

Im Quereinsteigerstudiengang kommen die Regelungen, wo vom Ausbildungsgang her sinnvoll, in ähnlicher Weise zur Anwendung.

Die Studierenden geben beim Assessment, das ihrer Aufnahme in den QUEST vorausgeht, die Einwilligung, dass die Resultate ihres Assessments an ihren Mentor oder ihre Mentorin geschickt werden. Diese Resultate sind eine der Grundlagen fürs Mentorat – neben weiteren, persönlichen Themen.

