

Evaluation pastoraler Kompetenzen¹

Die folgende Übersicht formuliert maximale Kompetenzanforderungen, denen eine Person nicht umfassend entsprechen kann. Ziel ist es, das besondere Profil des Kandidaten/der Kandidatin erkennbar werden zu lassen. Stärken und Schwächen bzw. Lernfelder sollen *so konkret wie möglich* benannt werden, die Beurteilung *mit Wahrnehmungen begründet* sein. Die Beurteilung in der letzten Spalte erfolgt nach folgendem System: 1= Sehr hohe Kompetenz, 2 = gute Kompetenz, 3=befriedigende Kompetenz, 4 = ausreichende Kompetenz, 5 = nicht ausreichende Kompetenz.

1. Personale Kompetenz	Wahrnehmungen	Beurteilung
Selbstmotivation und Selbstorganisation In welchem Grad gelingt es, sich selbst ohne Fremdpulse zu motivieren und zu organisieren? Setzt die Person sich selbständig Ziele? Arbeitet sie ergebnisorientiert? Ist sie pünktlich und zuverlässig?		
Flexibilität Offenheit für neue Situationen, Menschen und Methoden. Bereitschaft bisherige Planungen aufgrund neuer Erkenntnisse und Situationen zu korrigieren.		
Lernbereitschaft Die Fähigkeit und Motivation eigene Kompetenzen auf der Basis eines realistischen Selbstbildes (Selbstwahrnehmung!) selbständig zu erweitern. Insbesondere Feedback konstruktiv aufzunehmen und zu integrieren.		
Ambiguitätstoleranz/Unsicherheitstoleranz Die Fähigkeit Widersprüchlichkeiten von Personen und Situationen <i>wahrzunehmen</i> und sie angemessen <i>zu beurteilen</i> (also nicht durchgängig positiv oder negativ). Ambiguitätstoleranz schließt die Fähigkeit ein, ein gewisses Maß an Ambiguitäten <i>auszuhalten</i> und sich <i>aktiv</i> ihnen gegenüber <i>zu verhalten</i> .		
Authentizität Glaubwürdige Übereinstimmung von Glauben, Reden und Leben der Person (soweit das von außen zu beurteilen ist).		
Belastbarkeit und work-life-balance Wie belastbar ist die Person? Welche Muster sind in Stresssituationen erkennbar? Wie geht sie mit Enttäuschungen um? Gelingt die Balance zwischen beruflichem Engagement und privater Lebensführung?		
2. Soziale Kompetenz	Wahrnehmungen	Beurteilung
Beziehungsfähigkeit <i>Erstens</i> die Fähigkeit, Beziehungen zweckfrei zu gestalten, d.h. Menschen um ihrer selbst willen wahrzunehmen, anzunehmen und sie nicht und sei es unbewusst zu eigenen Zwecken zu benutzen (auch nicht zu religiösen). <i>Zweitens</i> die Fähigkeit, sich auch von der emotionalen Dimension der Begegnung mit Menschen anrühren zu lassen. <i>Drittens</i> die Fähigkeit, sich auch in beruflichen Begegnungen als Person erkennen zu geben.		

¹ Der Evaluationsbogen ist auf Pastorenberuf hin konzipiert. Bei der Auswertung eines Praktikums ist der gegenwärtige Ausbildungsstand zu berücksichtigen. Dennoch sollten auch hier schon erkennbare Kompetenzen wie auch Lernfelder deutlich benannt werden.

Evaluation pastoraler Kompetenzen

Konfliktfähigkeit Die Fähigkeit, unterschiedliche Handlungstendenzen (!) zwischen Menschen wahrzunehmen, sie mit klarer Kommunikation anzusprechen und einer Lösung zuzuführen.		
Kommunikative Kompetenz Werden eigene Anliegen prägnant und nachvollziehbar vorgetragen? Wird das Anliegen des Gesprächspartners zutreffend wahrgenommen? Ist erkennbar, dass Gesprächssituation und Gesprächspartner angemessen berücksichtigt werden?		
3. Theologische Kompetenz	Wahrnehmungen	Beurteilung
Biblisch-theologische Kompetenz Die Fähigkeit mit den biblischen Texten exegetisch und systematisch sachgerecht zu arbeiten, sowie die Bereitschaft und Fähigkeit das eigene pastorale Handeln kritisch von der Schrift her zu prüfen und zu begründen.		
Theologische Urteilsfähigkeit Die Fähigkeit theologische Erkenntnisse systematisch mit Bezug auf das Evangelium zu begründen und auf die Wahrnehmung und Beurteilung der gegebenen Situation zu beziehen.		
Theologische Transferkompetenz Die Fähigkeit das Evangelium in persönlich glaubwürdiger Weise auf die je aktuelle Lebenswirklichkeit der Menschen zu beziehen.		
4. Kompetenzen in pastoraltheologischen Handlungsfeldern	Wahrnehmungen	Beurteilung
Kasualien Insbesondere Taufe, Trauung, Beerdigung, Kindersegnung, Vokation. Gelingt es, das Evangelium auf die je besonderen biographischen und geistlichen Übergangssituationen der Menschen hin zu aktualisieren? Vermittelt die Art und Weise der vollzogenen Handlung (z.B. der Taufhandlung) den Eindruck liturgischer Sicherheit?		
Pädagogik Gelingt es religiöse Lernprozesse von Kindern und Jugendlichen altersgerecht anzuregen und fachgerecht zu begleiten? Sind Fähigkeiten in der religiösen Erwachsenenbildung (z.B. Glaubensgrundkurs) vorhanden.		
Verkündigung Ist die Verkündigung textgemäß? Ist eine Auseinandersetzung mit dem biblischen Text erkennbar? Ist die Verkündigung alltagsrelevant und eine Auseinandersetzung mit der Situation der Hörer erkennbar? Sind die Predigten sinnvoll strukturiert? Sind die Stimmlage, die Gestik und die Mimik stimmig zu den Inhalten?		
Seelsorge Gelingt es aktiv zuzuhören und die spezifische Lebenssituation des Gesprächspartners soweit das möglich ist kognitiv und emotional zu erfassen? Wird die ethische Urteilsfähigkeit des Gesprächspartners gefördert? Geschieht Seelsorge auf Augenhöhe oder entstehen Abhängigkeiten?		

Leitung a) Systeme und Prozesse wahrnehmen und steuern Im Gemeindeleben laufen auf der Sach- und der Beziehungsebene viele Prozesse zeitgleich, die sich gegenseitig beeinflussen. 1. Wie gelingt es der Person, diese Komplexität angemessen wahrzunehmen, Zusammenhänge zu erkennen und zu kommunizieren? 2. Wie ist das Prozessmanagement zu beurteilen? 3. Gelingt es Bilder zu formulieren, die das System steuern (hermeneutische Leitungskompetenz)? 4. Gelingt es Strukturen zu entwickeln, die partizipative Leitung ermöglichen und fördern (organisatorische Leitungskompetenz)? b) Kompetenzen der Mitarbeiter wahrnehmen und fördern Werden neue Gaben bei Mitarbeitenden entdeckt und gefördert? Erhalten Mitarbeiter regelmäßig konstruktives Feedback? Haben die Mitarbeiter ihrerseits die Möglichkeit der Person Feedback zu geben und wird dies gefördert? c) Grenzen setzen Die Fähigkeit, wenn nötig regulativ in Prozesse einzugreifen und notwendige Regeln und Grenzen zu kommunizieren und durchzusetzen?		
Zwischenkirchliche Kompetenz Werden hinreichende konfessionskundliche Kenntnisse deutlich? Gelingt es das eigene freikirchliche Profil in einem Kontext religiöser und kirchlicher Pluralität angemessen zu artikulieren? Gelingt eine klare zwischenkirchliche Kommunikation in einer respektvollen und wertschätzenden Haltung?		
Evangelisation und Mission Sind in der Art und Weise der Gestaltung des Pastorendienstes grundsätzlich Menschen im Blick, die noch nicht zur Gemeinde dazugehören? Ist die Bereitschaft und Fähigkeit erkennbar, sich mit Gegenwartsfragen persönlich und theologisch auseinanderzusetzen? Ist die Person initiativ?		

Fazit

1. Profil: Welche besonderen Stärken und welche besonderen Lernfelder werden deutlich?
2. Für die Auswertung eines Praktikums: Ist der Leitungskreis der Gemeinde der Ansicht, dass
 - a) Die Person voraussichtlich zum Pastorenberuf geeignet ist?
Begründung:
 - b) Die Person voraussichtlich zum Pastorenberuf unter Vorbehalt geeignet ist?
Begründung:
 - c) Die Person voraussichtlich zum Pastorenberuf nicht geeignet ist?
Begründung: