Grundsätze für die Durchführung des Seminars zur Aufnahme in den Vorbereitungsdienst in der Evangelischen Kirche von Westfalen

in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. August 2011

(KABl. 2011 S. 188)

Änderungen

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Geänderte Paragrafen	Art der Änderung

1. Einordnung

[1]Die Aufnahme in ein Pfarrdienstverhältnis auf Probe setzt neben den weiteren gesetzlichen Voraussetzungen die erfolgreiche Absolvierung folgender Prüfungen und Verfahren voraus:

- Erste Theologische Prüfung mit einer Mindestpunktzahl 6,5 (das entspricht der Note 3-) oder gleichwertige Hochschulprüfungen (nach Inkrafttreten der neuen Prüfungsordnung)
- Zweieinhalbtägiges Seminar zur Aufnahme in den Vorbereitungsdienst
- Zweite Theologische Prüfung
- Einstellungsgespräch.

[2]Mithilfe dieser Schritte soll ermittelt werden, ob die Bewerberinnen und Bewerber für die Ausbildung im Vorbereitungsdienst und für den späteren Dienst als Pfarrerinnen und Pfarrer geeignet erscheinen. [3]Bei der Frage nach der Eignung im weiteren Sinne ist zwischen der persönlichen Eignung und der Befähigung zu differenzieren:

[4]Der Begriff der Befähigung betrifft die beruflich-fachliche Komponente der Eignung im weiteren Sinne. [5]Das Maß der fachlichen Befähigung wird für die Frage der Aufnahme in den Vorbereitungsdienst und später in den Probedienst vor allem durch die Ergebnisse der theologischen Prüfungen unter Beweis gestellt.

[6]Die persönliche Eignung erfasst dagegen alle sonstigen Eigenschaften, die für den Vorbereitungsdienst und den pfarramtlichen Dienst von Bedeutung sind. [7]Hierzu gehören unter anderen geistige Fähigkeiten, Charakter und Persönlichkeitsstruktur u. Ä., die beispielsweise in Eigenschaften wie Organisationsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Teamfähigkeit, Selbstreflexivität oder Motivationsfähigkeit zum Ausdruck kommen. [8]Über solche Eigenschaften muss sich die Landeskirche als zukünftiger Dienstherr bei neu aufzunehmenden Personen einen eigenen Eindruck verschaffen.

2. Seminar zur Aufnahme in den Vorbereitungsdienst

[1]Das Seminar zur Aufnahme in den Vorbereitungsdienst hat vor dem oben beschriebenen Hintergrund das Ziel, der Frage nach der persönlichen Eignung nachzugehen. [2]Da zum Zeitpunkt ein Rückbezug auf konkrete Tätigkeiten in einem hauptamtlichen kirchlichen Dienst (mit entsprechenden Erfahrungen, Berichten oder Beurteilungen) noch nicht möglich ist, kann in dem Seminar nur eingeschätzt werden, inwiefern bei der Bewerberin oder dem Bewerber bezüglich der persönlichen Eignung eine positive Entwicklungsperspektive vorhanden ist.

2.1 Zeitpunkt

[1]Das Landeskirchenamt führt grundsätzlich im Frühjahr und im Herbst eines Jahres ein Seminar zur Aufnahme in den Vorbereitungsdienst durch. [2]Die an der Aufnahme in die Bewerbungsliste für den Vorbereitungsdienst der EkvW interessierten Theologiestudie-

renden können sich nach der Meldung zur Ersten Theologischen Prüfung zur Teilnahme am Seminar anmelden. [3]Ergibt das Seminar zur Aufnahme in den Vorbereitungsdienst, dass die Bewerberin oder der Bewerber zum Zeitpunkt der Entscheidung für den Pfarrdienst nicht geeignet erscheint, ist eine einmalige Wiederholung möglich. [4]Sie soll innerhalb von zwei Jahren erfolgen.

2.2 Verfahren und Methoden

[1]Das Seminar zur Aufnahme in den Vorbereitungsdienst dauert zweieinhalb Tage. [2]Für Unterbringung und Verpflegung in dieser Zeit sorgt die Landeskirche.

[3]Das Verfahren basiert auf der Assessment-Center-Methode, bei der die Teilnehmenden über einen definierten Zeitraum Aufgaben zu bewältigen haben und dabei von mehreren Personen hinsichtlich ihrer Eignung zum Zweck der Personalauswahl und Personalentwicklung beobachtet werden.

[4]Das Seminar wird von einer Kommission durchgeführt, die aus Beobachterinnen und Beobachtern sowie Moderatorinnen und Moderatoren besteht. [5]Die Mitglieder der Kommission werden vom Landeskirchenamt berufen.

[6]Aufgabe der Beobachterinnen und Beobachter ist es, das Verhalten der Bewerberinnen und Bewerber zu beobachten und einzuschätzen, inwiefern definierte Kriterien erkennbar sind. [7]Dabei wirken neben Ordinierten auch Gemeindeglieder mit der Befähigung zum Presbyteramt mit.

[8]Die Moderatorinnen und Moderatoren sind für die Prozesssteuerung des Seminars verantwortlich. [9]An der Einschätzung der Bewerberinnen und Bewerber sind sie nicht beteiligt. [10]Voraussetzung ist eine beraterische oder supervisorische Qualifikation. [11]Für alle Kommissionsmitglieder ist die Teilnahme an einer Schulung sowie an Fortbildungen verbindlich.

[12]Bei acht Teilnehmerinnen und Teilnehmern sind vier Beobachterinnen und Beobachter und zwei Moderatorinnen und Moderatoren vorgesehen, bei zwölf Teilnehmenden sechs Beobachterinnen und Beobachter sowie drei Moderatorinnen und Moderatoren. [13]Auf eine gleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern ist zu achten.

[14]Eine Seminargruppe sollte mindestens fünf Personen umfassen.

2.3. Kriterien

[1]Um das Amt einer Pfarrerin/eines Pfarrers angemessen ausüben zu können, sind professionelle Voraussetzungen erforderlich, die von der Gemischten Kommission/Fachkommission 1 der EKD unter dem Begriff der „theologisch-pastoralen Kompetenz“ zusammengefasst werden. [2]Als Teilkompetenzen der theologisch-pastoralen Kompetenz werden neben theologischer Reflexions- und Urteilsfähigkeit u. a. bestimmt:

- „die Fähigkeit zu angemessener Wahrnehmung, zu Kontakt, Initiative und Dialog,

- die Fähigkeit zum zielgerichteten, teamfähigen Handeln und zum Umgang mit Konflikten“ (Gemischte Kommission, Fachkommission 1, Standards für die zweite Ausbildungsphase, S. 1).

[3]In dem Seminar zur Aufnahme in den Vorbereitungsdienst wird die persönliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber im Hinblick auf die Erlangung dieser Teilkompetenzen nach folgenden definierten und operationalisierten Kriterien eingeschätzt. [4]In den Kriterien 1 und 2 wird auf kognitive Fähigkeiten abgehoben. [5]Die Kriterien 3 und 4 beziehen sich auf den inneren Antrieb und die Motivation, die Kriterien 5–8 auf soziale Kompetenzen.

1. **Organisationsfähigkeit**

   [1]Organisationsfähigkeit meint, Organisationen, ihre Dynamik und Strukturen zu verstehen, Arbeitsprozesse logisch und übersichtlich zu ordnen, dabei Ressourcen, Zeitaufwand und Prioritäten realistisch einzuschätzen. [2]Die eigene Vorgehensweise wird nach bestimmten, nachvollziehbaren Ordnungskriterien strukturiert, sodass gesetzte Ziele erreicht werden.

2. **Entscheidungsfähigkeit**

   [1]Entscheidungsfähigkeit heißt, aus vorhandenen Informationen und Erkenntnissen Schlussfolgerungen zu ziehen und fundierte Entscheidungen zügig zu treffen. [2]Die getroffenen Entscheidungen sind verständlich und nachvollziehbar.

3. **Selbstreflexivität und Rollenbewusstsein**

   [1]Selbstreflexivität bedeutet, persönliches Handeln und Verhalten sowie eigene Stärken und Schwächen realistisch einzuschätzen und sich konstruktiv mit ihnen auseinanderzusetzen. [2]Das schließt ein, zwischen persönlichen Interessen und Motiven einerseits und situativen Erfordernissen andererseits zu unterscheiden. [3]Bei der Übernahme von Funktionen wird die Rolle angemessen – d. h. auch in der nötigen Flexibilität – eingenommen und ausgeübt. [4]Die Person verfügt über die Fähigkeit, über die Rolle zu verhandeln und Spielregeln im Diskurs festzulegen.

4. **Belastbarkeit**

   [1]Belastbarkeit meint, mit einem reflektierten Selbstvertrauen gelassen auch auf komplizierte und konfliktreiche Situationen zuzugehen und hierbei eine besonnene Haltung zu bewahren. [2]Starken inneren und äußeren Anforderungen begegnet die Person psychisch und physisch stabil. [3]Die kreative Gestaltungskraft bleibt auch unter Druck lebendig.

5. **Teamfähigkeit**

   [1]Team- und Kooperationsfähigkeit bedeutet, sich in wechselnden Rollen an Arbeitsgruppen zu beteiligen. [2]Die Person versteht es, Gruppenmitglieder anzusprechen, sachlich wie emotional die Leistungspotenziale der Gruppenmitglieder zu aktivieren

und zu Mitarbeit und Verantwortungsübernahme zu befähigen. [3]Die Person kann Menschen in Arbeitsprozessen (zusammen-)führen.

6. **Motivationsfähigkeit**

   [1]Motivationsfähigkeit meint, Menschen „für eine Sache“ zu gewinnen – durch die eigene positive Haltung und die Bereitschaft, für das Propagierte selbst einzutreten. [2]Es gelingt, Menschen in kritischen Situationen zu ermutigen, zu unterstützen und zu einer aktiven, die Probleme angehenden Haltung zu bewegen.

7. **Sprach- und Dialogfähigkeit**

   [1]Sprach- und Dialogfähigkeit meint, sich der eigenen Sprechintentionen bewusst zu sein und Gedanken und Gefühle plastisch auszudrücken. [2]Die Kommunikation ist auf Verständigung, nicht auf Belehrung oder Unterredung ausgerichtet. [3]Es gelingt, „hart“ in der Sache und „weich“ gegenüber den Gesprächspartnern, nachvollziehbar zu argumentieren. [4]Es werden unterschiedliche Sprachspiele und -stile beherrscht und gepflegt. [5]In verschiedenen Redesituationen gelingt ein gewandtes und überzeugendes Auftreten.

8. **Konfliktfähigkeit**

   [1]Konfliktfähigkeit meint, Konflikte als Bestandteil des persönlichen und gesellschaftlichen Lebens zu akzeptieren, wahrzunehmen und zu analysieren. [2]Es besteht die Bereitschaft zum Austragen von Konflikten. [3]Es wird nach Lösungsmöglichkeiten gesucht. [4]Die Konfliktintervention zielt auf einen fairen Interessenausgleich.

2.4 Übungen

2.4.1 Gruppengespräch mit Präsentation

[1]Diese Übung stellt eine komplexe Anforderung dar, in der die Teilnehmer in einem ersten Schritt einen vorgegebenen Text analysieren und ihn bezogen auf eine Fragestellung den übrigen Gruppenteilnehmern präsentieren sollen. [2]Ziel des anschließenden Gruppengesprächs ist es, ein gemeinsames Konzept zu erarbeiten. [3]Hierfür werden Themen bevorzugt, die innerkirchlich kontrovers diskutiert werden. [4]In einzeln geführten Nachgesprächen werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aufgefordert, ihr Vorgehen anhand eines standardisierten Fragenkataloges selbstreflexiv zu kommentieren.

[5]Beobachtbare Kriterien: Organisationsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Selbstreflexivität und Rollenbewusstsein, Teamfähigkeit, Motivationsfähigkeit sowie Sprach- und Dialogfähigkeit.

2.4.2 Der Postkorb

[1]Der Postkorb bietet die Möglichkeit, die Arbeitsfähigkeit und Effektivität einer Bewerberin und eines Bewerbers unter zeitlichem Stress zu untersuchen. [2]Die Bewerberinnen und Bewerber erhalten einen gefüllten Postkorb mit fiktiven Schriftstücken, Mails, Faxen, Telefonnotizen, Bestellungen, Einladungen o. Ä. [3]Die einzelnen Vorgänge sind dann von

ihnen innerhalb einer vorgegebenen Zeit abzuarbeiten. [4]Maßgeblich sind hierbei u. a. die Wichtigkeit und Dringlichkeit der Sache, die Verfügbarkeit von Mitarbeitern und Sachressourcen, die Kollisionen mit anderen im Postkorb enthaltenen Aufgaben und Ähnliches. [5]Nachdem die Entscheidungen präsentiert wurden, erfolgt ein Nachgespräch, in dem die Teilnehmenden danach befragt werden, welche Kriterien für ihre Entscheidungen ausschlaggebend waren, worin besondere Schwierigkeiten lagen etc.

[6]Beobachtbare Kriterien: Organisationsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Selbstreflexivität und Rollenbewusstsein, Belastbarkeit.

2.4.3 Selbstvorstellung

[1]In der Übung „Selbstvorstellung" wird den Bewerberinnen und Bewerbern die Gelegenheit gegeben, sich vorzustellen: Das Selbstverständnis, die Glaubensauffassung, der Weg zum Berufswunsch Pfarrerin oder Pfarrer sollen ebenso deutlich werden wie ihre Einstellung zu kirchlichen Aufgaben sowie zu theologischen und gesellschaftlichen Themen.

[2]Ziel ist es, ein deutliches, verständliches und authentisches Selbstbild zu vermitteln.

[3]Die Herausforderung dieser Übung besteht darin, dass die Bewerberinnen und Bewerber in einem engen Zeitfenster (10 Minuten) in Einwegkommunikation über sich selbst sowie ihre Stärken und Schwächen Auskunft geben sollen.

[4]Beobachtbare Kriterien: Selbstreflexivität und Rollenbewusstsein, Motivationsfähigkeit, Sprach- und Dialogfähigkeit.

2.4.4 Konfliktgespräch

[1]Das Konfliktgespräch differenziert mit seinem in hohem Maße nicht kalkulierbaren Anforderungen die Fähigkeitenprofile der Bewerberinnen und Bewerber signifikant. [2]Belastbarkeit, Konfliktfähigkeit, sprachliches Geschick, Wendigkeit usw. werden in diesem Übungssetting markant auf die Probe gestellt. [3]Ihnen wird ein ein- bis zweiseitiges Übungsszenario zur Vorbereitung ausgehändigt. [4]Das Übungsszenario ist so angelegt, dass die Bewerberinnen und Bewerber mit einer Situation konfrontiert werden, in der es u. a. darum geht, eine schwierige Botschaft zu überbringen, das Gegenüber zu einer bestimmten Handlung zu bewegen oder eigene Interessen auch gegen Widerstand durchzusetzen. [4]Der Moderator/Die Moderatorin übernimmt die Rolle des Gegenübers.

[6]Beobachtbare Kriterien: Selbstreflexivität und Rollenbewusstsein, Belastbarkeit, Motivationsfähigkeit, Sprach- und Dialogfähigkeit, Konfliktfähigkeit.

2.4.5 Gruppengespräch

[1]Bei ausreichender Zahl der Bewerberinnen und Bewerber erfolgt ein zweites Gruppengespräch in anderer Zusammensetzung als das erste.

[2]Das zweite Gruppengespräch ist sinnvoll und notwendig, um zusätzliche Beobachtungen zum Kriterium Teamorientierung zu gewinnen. [3]Ziel des Gruppengesprächs ist es auch

hier, ein gemeinsames Konzept zu erarbeiten. [4]Themen aus dem Umfeld von Universität, Kirche und Gesellschaft finden hier ihren Platz.

[5]Beobachtbare Kriterien: Teamfähigkeit, Motivationsfähigkeit, Sprach- und Dialogfähigkeit.

2.5 Mündliches Feedback

[1]Die Beobachter und Beobachterinnen notieren während der Übungen Verhaltensbeschreibungen der Bewerberinnen und Bewerber möglichst genau, z. T. auch in wörtlicher Rede. [2]Sie bewerten, ob im Verlauf der Übung ein bestimmtes Kriterium wie z. B. Teamfähigkeit oder Rollenbewusstsein erkennbar, wenig erkennbar oder gut erkennbar war. [3]In der Gruppe der Beobachterinnen und Beobachter werden unterschiedliche Wahrnehmungen und Eindrücke diskutiert. [4]Im ausführlichen Feedback werden den Bewerberinnen und Bewerbern Einschätzungen mitgeteilt und anhand von Aufzeichnungen erläutert. [5]Rückfragen sind möglich, Beobachtungen zu positiven oder negativen Spitzenwerten werden mitgeteilt und besprochen. [6]Die Bewerberinnen und Bewerber sollen in ihren Stärken bestärkt und durch konstruktive Kritik zur Weiterentwicklung angeregt werden. [7]Ein Feedback der Teilnehmenden soll in geeigneter Weise ermöglicht werden.

2.6. Zusammenfassendes Gutachten mit Empfehlungen

[1]Am Ende steht eine schriftliche Zusammenfassung mit Empfehlungen. [2]Das Gutachten wird zu den Akten genommen und den Bewerberinnen und Bewerbern sowie der Leitung des Seminars für pastorale Ausbildung in Wuppertal vom Landeskirchenamt ausgehändigt. [3]Die Gutachten bilden die Grundlage für eine unterstützende Begleitung durch das Seminar für pastorale Ausbildung. [4]Hinsichtlich des Gemeindementors/der Gemeindementorin liegt es in der Verantwortung der Vikarin/des Vikars, die Beobachtungen und Empfehlungen des Gutachtens ins Gespräch zu bringen. [5]Im Einstellungsgespräch zum Probedienst wird auf die Wahrnehmungen und Empfehlungen unter dem besonderen Aspekt der weiteren Entwicklungsschritte im Rahmen des Vikariats Bezug genommen. [6]Das Verfahren ist ein Grundbaustein einer potentialorientierten Personalentwicklung und ermöglicht zielgerichtete individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen.

2.7. Nichtbestehen/Wiederholung

[1]Kommt die Kommission zu der Einschätzung, dass bei einem Bewerber oder einer Bewerberin die festgelegten und operationalisierten Kriterien nicht so erkennbar sind, wie für den Beruf erwartet werden muss, kann eine Aufnahme in den Vorbereitungsdienst nicht erfolgen. [2]Eine einmalige Wiederholung des Seminars ist möglich. [3]Sie muss innerhalb von zwei Jahren erfolgen.