

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 Paragraphen	Art der Änderung
1	Änderung der Grundsätze für die Durchführung des Seminars zur Aufnahme in den Vorbereitungsdienst in der Evangelischen Kirche von Westfalen	29. August 2017	KABl. 2017 S. 148	Ziffer 1 S. 1 erster Spiegelstrich	neu gefasst

1. Einordnung¹

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

- Erste Theologische Prüfung oder eine der Ersten Theologischen Prüfung gleichwertige theologische Hochschulprüfung mit einer mindestens ausreichenden Note (entspricht gemäß § 22 Absatz 2 Satz 5 ThPrO I² einem Punktwert von mindestens 4,00)
- Zweieinhalbtägiges Seminar zur Aufnahme in den Vorbereitungsdienst
- Zweite Theologische Prüfung
- Einstellungsgespräch.

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

¹ Ziffer 1 Satz 1 erster Spiegelstrich neu gefasst durch Änderung der Grundsätze für die Durchführung des Seminars zur Aufnahme in den Vorbereitungsdienst in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 29. August 2017.

² Nr. 520.

4Der Begriff der Befähigung betrifft die beruflich-fachliche Komponente der Eignung im weiteren Sinne. 5Das 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.

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

2. Seminar zur Aufnahme in den Vorbereitungsdienst

1Das Seminar zur Aufnahme in den Vorbereitungsdienst hat vor dem oben beschriebenen Hintergrund das Ziel, der Frage nach der persönlichen Eignung nachzugehen. 2Da 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

1Das Landeskirchenamt führt grundsätzlich im Frühjahr und im Herbst eines Jahres ein Seminar zur Aufnahme in den Vorbereitungsdienst durch. 2Die an der Aufnahme in die Bewerbungsliste für den Vorbereitungsdienst der EkvW interessierten Theologiestudierenden können sich nach der Meldung zur Ersten Theologischen Prüfung zur Teilnahme am Seminar anmelden. 3Ergibt 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. 4Sie soll innerhalb von zwei Jahren erfolgen.

2.2 Verfahren und Methoden

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

3Das 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.

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

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

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

12Bei 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. 13Auf eine gleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern ist zu achten.

14Eine Seminargruppe sollte mindestens fünf Personen umfassen.

2.3. Kriterien

1Um 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. 2Als 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).

3In 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. 4In den Kriterien 1 und 2 wird auf kognitive Fähigkeiten abgehoben. 5Die Kriterien 3 und 4 beziehen sich auf den inneren Antrieb und die Motivation, die Kriterien 5–8 auf soziale Kompetenzen.

1. Organisationsfähigkeit

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

2. **Entscheidungsfähigkeit**

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

3. **Selbstreflexivität und Rollenbewusstsein**

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

4. **Belastbarkeit**

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

5. **Teamfähigkeit**

1Team- und Kooperationsfähigkeit bedeutet, sich in wechselnden Rollen an Arbeitsgruppen zu beteiligen. 2Die Person versteht es, Gruppenmitglieder anzusprechen, sachlich wie emotional die Leistungspotenziale der Gruppenmitglieder zu aktivieren und zu Mitarbeit und Verantwortungsübernahme zu befähigen. 3Die Person kann Menschen in Arbeitsprozessen (zusammen-)führen.

6. **Motivationsfähigkeit**

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

7. **Sprach- und Dialogfähigkeit**

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

8. Konfliktfähigkeit

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

2.4 Übungen

2.4.1 Gruppengespräch mit Präsentation

1Diese 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. 2Ziel des anschließenden Gruppengesprächs ist es, ein gemeinsames Konzept zu erarbeiten. 3Hierfür werden Themen bevorzugt, die innerkirchlich kontrovers diskutiert werden. 4In einzeln geführten Nachgesprächen werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aufgefordert, ihr Vorgehen anhand eines standardisierten Fragenkataloges selbstreflexiv zu kommentieren.

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

2.4.2 Der Postkorb

1Der Postkorb bietet die Möglichkeit, die Arbeitsfähigkeit und Effektivität einer Bewerberin und eines Bewerbers unter zeitlichem Stress zu untersuchen. 2Die Bewerberinnen und Bewerber erhalten einen gefüllten Postkorb mit fiktiven Schriftstücken, Mails, Faxen, Telefonnotizen, Bestellungen, Einladungen o. Ä. 3Die einzelnen Vorgänge sind dann von ihnen innerhalb einer vorgegebenen Zeit abzarbeiten. 4Maßgeblich 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. 5Nachdem 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.

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

2.4.3 Selbstvorstellung

1In 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.

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

3Die 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.

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

2.4.4 Konfliktgespräch

1Das Konfliktgespräch differenziert mit seinem in hohem Maße nicht kalkulierbaren Anforderungen die Fähigkeitenprofile der Bewerberinnen und Bewerber signifikant. 2Belastbarkeit, Konfliktfähigkeit, sprachliches Geschick, Wendigkeit usw. werden in diesem Übungssetting markant auf die Probe gestellt. 3Ihnen wird ein ein- bis zweiseitiges Übungsszenario zur Vorbereitung ausgehändigt. 4Das 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. 4Der Moderator/Die Moderatorin übernimmt die Rolle des Gegenübers.

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

2.4.5 Gruppengespräch

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

2Das zweite Gruppengespräch ist sinnvoll und notwendig, um zusätzliche Beobachtungen zum Kriterium Teamorientierung zu gewinnen. 3Ziel des Gruppengesprächs ist es auch hier, ein gemeinsames Konzept zu erarbeiten. 4Themen aus dem Umfeld von Universität, Kirche und Gesellschaft finden hier ihren Platz.

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

2.5 Mündliches Feedback

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

durch konstruktive Kritik zur Weiterentwicklung angeregt werden. ⁷Ein Feedback der Teilnehmenden soll in geeigneter Weise ermöglicht werden.

2.6. Zusammenfassendes Gutachten mit Empfehlungen

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

2.7. Nichtbestehen/Wiederholung

¹Kommt 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. ²Eine einmalige Wiederholung des Seminars ist möglich. ³Sie muss innerhalb von zwei Jahren erfolgen.

