

Handreichung

für
den Anfangsdienst



**Bund Evangelisch-Freikirchlicher
Gemeinden in Deutschland K.d.ö.R.**
www.baptisten.de | Mitarbeiter und Gemeinde



**Der Vertrauensrat
der Pastorenschaft**
im Bund Evangelisch-Freikirchlicher
Gemeinden in Deutschland K.d.ö.R.
www.vertrauensrat.de

Inhalt

Einleitung	3
1. Zum Wesen des Anfangsdienstes	3
1.1 <i>Struktur des Anfangsdienstes</i>	3
1.2 <i>Begleitung des Anfangsdienstes</i>	4
1.3 <i>Vertrauenspastor des Landesverbandes</i>	5
2. Wenn zwei Pastoren in einer Gemeinde sind	5
3. Zeitraster für das Abschlussjahr des Anfangsdienstes	6
4. Beurteilung am Ende des Anfangsdienstes	7
4.1 <i>Kriterien zur Aufnahme auf die LP</i>	7
4.2 <i>Abschlussarbeit</i>	7
4.3 <i>Auswertungsgespräch</i>	8
4.4 <i>Abschlusstagung</i>	8
5. Abschlussgespräch am Ende des Anfangsdienstes	9
Anlagen	
1 <i>Anregungen für das Auswertungsgespräch</i>	10
2 <i>Formular zur Erörterung und Stellungnahme der Beurteilung</i>	11
3 <i>Reflektionshilfen zur Vorbereitung der Abschlusstagung</i>	12

Einleitung

Die vorliegende Handreichung ist eine Hilfestellung für Mentoren, Dienststellen und Pastoren im Anfangsdienst. Grundlage hierfür ist die „Ordnung für Ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“. Zu Beginn des Anfangsdienstes besprechen der Pastor im Anfangsdienst und sein Mentor diese Handreichung.

Aus Gründen der Lesbarkeit haben wir darauf verzichtet, sowohl die männliche als auch die weibliche Form bestimmter Dienst- oder Personenbezeichnungen (z.B. Pastor/Pastorin) zu nennen. Die in Artikel 29 der „Verfassung des Bundes“ festgelegte Gleichstellung gilt ebenso für die Handreichung, die verwendete sprachliche Form der Personbeschreibung erlaubt also keinen Rückschluss auf das Geschlecht einer Person.

1. Zum Wesen des Anfangsdienstes

1.1 Struktur des Anfangsdienstes

Pastoren im Anfangsdienst sind anerkannte Pastoren des Bundes und werden auf der Liste der Pastorinnen und Pastoren im Anfangsdienst (LPA) geführt. Das kommt auch in der Ordination zum Ausdruck, die am Anfang des ersten Dienstes von einem erfahrenen und in der Regel ordinierten Mitarbeiter des Bundes durch Beauftragung der Bundesgeschäftsführung (BGF) vollzogen wird.¹

Nach § 13 Abs. 2 der „Ordnung für Ordinierte Mitarbeiter“ werden die ersten drei Dienstjahre als eine „**Phase des Schutzes und der Förderung**“ verstanden. Vor der Vermittlung eines Pastors im Anfangsdienst wird die Dienststelle über die Besonderheit des Anfangsdienstes informiert. Dies geschieht durch Zusendung dieser Handreichung und in der Regel durch ein nachfolgendes Gespräch durch eine von der Bundesgeschäftsführung beauftragte Person. Ebenso wird durch ein offizielles Schreiben des Bundes die Gemeinde des Anfangsdienstbegleiters über die Aufgaben informiert, die auf ihren Pastor in der Begleitung eines Pastors im Anfangsdienst zukommen werden.

Als Voraussetzung für die Übernahme auf die Liste der Pastorinnen und Pastoren (LP) sind während des Anfangsdienstes folgende Leistungen zu erbringen:

1. Regelmäßige Treffen mit einem Mentor
2. Teilnahme an den Konventen/Studientagen
3. Teilnahme an 4 Fortbildungsseminaren
4. Absolvieren einer pastoralpsychologischen Weiterbildung in Seelsorge (KSA)
5. Berufsbegleitende Supervision
6. Erstellen einer Abschlussarbeit
7. Teilnahme an der Abschlusstagung

Die Evangelisch-Freikirchliche Akademie in Elstal bietet in einem 3-Jahres-Zeitraum insgesamt 6 Fortbildungen für Ordinierte Mitarbeiter im Anfangsdienst an. Drei der angebotenen Fortbildungen sind Pflicht, eine kann aus den Wahlpflichtangeboten gewählt werden.

Pflichtfortbildungen sind:

- Leitung I: Führung/Veränderungsprozesse
- Leitung II: Umgang mit Konflikten / Mitarbeiterentwicklung
- Gottesdienst: Homiletik/Liturgie/Kasualien

Wahlpflicht:

- Person: Selbstmanagement/berufliche Rolle, Identität
- Bildung: Didaktik/Erwachsenenbildung
- Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (H-Kurs GJW)

Die Pastoralpsychologische Weiterbildung (KSA) wird in Deutschland von verschiedenen Instituten

¹ „Ordnung für die Ordinierte Mitarbeiter“ § 9 Abs. 1

angeboten, die alle den gleichen Qualitätsstandards unterliegen. Ordinierte Mitarbeiter im Anfangsdienst entscheiden selbst, an welchem Institut sie die Ausbildung absolvieren.

Es kann im Einzelfall schwierig sein, diesen Kurs innerhalb des Anfangsdienstes zu absolvieren. Deshalb muss zum Ende des Anfangsdienstes mindestens die Anmeldung für einen Kurs vorliegen.

Zum Anfangsdienst gehören 36 Stunden Supervision. Ob die Supervision in Gruppen oder individuell stattfindet, bleibt den Ordinierten Mitarbeitern überlassen. Der Supervisor muss von einem Berufsverband akkreditiert sein.

Die Kosten für die Seminare und die Supervision sowie die Kurskosten der pastoralpsychologischen Weiterbildung werden über eine Umlage finanziert. Die Ordinierten Mitarbeiter im Anfangsdienst tragen die Kosten für Fahrt und Unterbringung bei den KSA-Ausbildungen.

1.2 Begleitung des Anfangsdienstes

Zu Beginn des Anfangsdienstes muss mit dem Mentor ein **regelmäßiger Turnus** verabredet werden. Dem Pastor im Anfangsdienst ist mit sporadischen Treffen oder Telefonkonferenzen nicht gedient, auch wenn er signalisieren sollte, das reiche schon aus. Die Treffen sollten alle vier Wochen stattfinden. Natürlich steht es den Partnern frei, bei Bedarf häufigere Begegnungen zu vereinbaren. Neben dem Gespräch über die Gestaltung und das Erleben des Dienstes können die Treffen auch für die zweckfreie, gemeinsame theologische Arbeit des Mentors mit dem Pastor im Anfangsdienst genutzt werden. Davon profitieren beide, außerdem sind die Treffen nicht nur problemorientiert.

Zur **obligatorischen Förderung** des Pastors im Anfangsdienst gehören die regionalen Pastorentreffen, vor allem die jährliche Studenttagung in dem jeweiligen Landesverband, die Fortbildungstagungen für Pastoren im Anfangsdienst in Elstal, sowie der alle drei Jahre stattfindende Konvent der Pastorenschaft. Die Dienststelle ermöglicht dem Pastor im Anfangsdienst die Teilnahme. Der Mentor muss darauf achten, dass diese Treffen vom Pastor im Anfangsdienst wahrgenommen werden.

Darüber hinaus wird darauf aufmerksam gemacht, dass die Erstellung der Abschlussarbeit ca. zwei bis drei Wochen in Anspruch nimmt. Deshalb ist die Dienststelle gebeten, den Pastor im Anfangsdienst im Verlaufe des 3. Dienstjahres nach Absprache hinreichend Zeit für die Fertigstellung der Abschlussarbeit einzuräumen und ihn in dieser Zeit vom Dienst und allen Aufgaben freizustellen.

Ein Pastor im Anfangsdienst gehört nach den Ordnungen dem Ältestenkreis / der Gemeindeleitung an.² Die Gemeindeleitungen sind jedoch gehalten, dem Pastor im Anfangsdienst nicht die Funktion eines Gemeindeleiters zu übertragen und ihn auch nur in Ausnahmefällen um die Leitung von Sitzungen leitender Gemeindegremien zu bitten.³

Der **Mentor** hat darauf zu achten, dass diese schützenden Vorgaben eingehalten werden. Gegebenenfalls ist in einem Gespräch mit dem Gemeindeleiter des Pastors im Anfangsdienst darauf hinzuweisen, dass sich die Gemeindeleitung mit Beginn des Anfangsdienstes mit diesen Besonderheiten einverstanden erklärt hat.

Wichtig ist, dass der Mentor Einblick in das Gemeindeleben des von ihm begleiteten Pastors im Anfangsdienst bekommt, beispielsweise durch die Teilnahme an Gottesdiensten, Gemeindestunden, oder an Sitzungen der Gemeindeleitung, um mehr vom Leben und Dienst des Pastors im Anfangsdienst vor Ort mitzubekommen. Als hilfreich hat sich erwiesen, dass der Mentor sich in der Mitte des Anfangsdienstes zu einem Gespräch mit der Gemeindeleitung zu einer Zwischenbilanz verabredet. Nach Bedarf kann der Vertrauenspastor hinzugezogen werden.

Um dem Pastor im Anfangsdienst genügend Zeit zur Orientierung zu geben, sollte er während des Anfangsdienstes möglichst keine regelmäßige Verantwortung für übergemeindliche Dienste übernehmen.

Die **Begleitung des Anfangsdienstes** ist von einer Supervision zu unterscheiden. Die Tatsache, dass der Mentor eine Beurteilung des Pastors im Anfangsdienst zu verfassen hat, nimmt der Begleitung den Charakter des unbeteiligten „von oben Sehens“. Zu eng sind auch die Verflechtungen und die gemeinsamen Interessen, die sich aus dem gemeinsamen Auftrag am Evangelium ergeben.

² Nötigenfalls sind Gemeindeordnungen dahingehend zu ändern

³ „Ordnung für Ordinierte Mitarbeiter“ § 20

Aufgabenstellung der Begleitung des Anfangsdienstes ist es, Fragen und Probleme des Dienstes zu reflektieren, daraus kann, muss sich aber keine persönliche Ebene zwischen Pastor im Anfangsdienst und Begleiter ergeben. Für einen Austausch auf persönlicher Ebene haben sich Kontakte von Pastor im Anfangsdienst und Ehepartner zu einem befreundeten Paar in ähnlicher Situation als hilfreich erwiesen.

1.3. Vertrauenspastor des Landesverbandes

1.3.1 Begleitung des Anfangsdienstes

Um Rollenkonflikte zu vermeiden und Schutz und Freiheit zu gewähren sollte der Vertrauenspastor des Landesverbandes nicht gleichzeitig Mentor des Anfangsdienstes sein.

1.3.2 Konflikte in der Begleitung des Anfangsdienstes

Sollte der Mentor oder der Pastor im Anfangsdienst die gegenseitige Zuordnung als problematisch erleben, sollte dies gegenüber dem Vertrauenspastor des Landesverbandes zur Sprache gebracht werden.

2. Wenn zwei Pastoren in einer Gemeinde sind ...

Die Ordnung lässt die Möglichkeit zu, dass Mentor und Pastor im Anfangsdienst in derselben Gemeinde leben und arbeiten. Dennoch hat der Vertrauensrat in den vergangenen Jahren aus grundsätzlichen Erwägungen davon abgeraten, den älteren Kollegen in derselben Gemeinde um die Begleitung des Anfangsdienstes zu bitten.

Es hat sich als hilfreich erwiesen, wenn der Pastor im Anfangsdienst die Möglichkeit hat, losgelöst vom gemeinsamen Tagesgeschäft seine berufliche und persönliche Entwicklung mit dem Mentor zu besprechen. Auch das Miteinander mit dem älteren Kollegen und anderen Ältesten oder Mitarbeitern der Gemeinde kann ggf. Gegenstand der Gespräche sein und in einem größeren Freiraum geführt werden.

Der Mentor sollte ein vertrauensvolles Verhältnis auch zum älteren Kollegen pflegen, der in einer Gemeinde mit dem Dienstanfänger arbeitet. Der Mentor sollte sich auch dem älteren Kollegen als Ansprechpartner anbieten, falls im Verlaufe des Anfangsdienstes Situationen auftauchen, die aus Sicht des älteren Kollegen besondere Beachtung verdienen.

Dabei ist zu beachten, dass die Kontakte zum älteren Kollegen nicht hinter dem Rücken des Pastors im Anfangsdienst geschehen. Von Anfang an sollte der Mentor dem Pastor im Anfangsdienst deutlich machen, dass er auch zu dessen älterem Kollegen den Kontakt sucht, falls die Situation es erfordert.

In jedem Fall sollte zu Beginn des Anfangsdienstes ein Treffen zwischen dem Pastor im Anfangsdienst, seinem Mentor und dem älteren Kollegen stattfinden, auf dem die zukünftige Zusammenarbeit beraten und insbesondere geklärt wird, was zur Begleitung des Anfangsdienstes und was zur Zusammenarbeit mit dem älteren Kollegen gehört.

3. Zeitraster für das Abschlussjahr des Anfangsdienstes

Der Mentor bespricht mit dem Pastor im Anfangsdienst die Planungen für die während des Anfangsdienstes zu erbringenden Leistungen. Dabei ist insbesondere auch die Vorbereitung der pastoralpsychologischen Ausbildung in den Blick zu nehmen (Auswählen eines passenden Instituts, Bewerbung)

Februar

Der Dienstbereich Mitarbeiter und Gemeinde (DMuG) sendet das **Einladungsschreiben für die Abschlusstagung** mit allen Unterlagen an den Pastor im Anfangsdienst, sowie in Kopie an die Dienststelle, den Mentor, den Vertrauenspastor und das Büro der Pastorenschaft. Des Weiteren weist der DMuG unter Nennung der Gesprächsteilnehmer auf das bevorstehende **Auswertungsgespräch** hin.

April - Juni

- **Auswertungsgespräch**
Der Vertrauenspastor des Landesverbandes vereinbart mit der Dienststelle und dem Mentor einen **Termin für das Auswertungsgespräch** und lädt dazu ein.
- **Schriftliche Beurteilungen des Anfangsdienstes**
Vom Mentor, der Dienststelle und dem Vertrauenspastor des Landesverbandes wird daraufhin ein **Empfehlungsschreiben** erbeten, das ausführlich den Anfangsdienst bewertet.

Alle schriftlichen Beurteilungen

- sollen auf eine **klare Stellungnahme** zum Antrag des Pastors im Anfangsdienst auf Aufnahme auf die LP hinauslaufen. Bei der Abfassung der Beurteilung sollte keine Arbeitszeugnissprache verwendet werden,
- sind dem Pastor im Anfangsdienst vorher in Kopie auszuhändigen und mit ihm zu erörtern; Formulierungswünsche, soweit im rechtlichen Rahmen zulässig, sind zu berücksichtigen.
Der Pastor im Anfangsdienst bestätigt per **Formular** (Anlage 2) vor der Abschlusstagung die **Erörterung der schriftlichen Beurteilungen**, zu denen er jeweils schriftlich Stellung nehmen kann.
- sowie die Bestätigungen ihrer Erörterung sollten bis zum 31.07. im **Dienstbereich Mitarbeiter und Gemeinde, Johann-Gerhard-Oncken-Str.7, 14641 Wustermark** vorliegen. Sie werden in die **Personalakte des Pastors im Anfangsdienst** eingefügt.
- **Antrag auf Listenübernahme**
Nach dem Auswertungsgespräch unterschreiben die beteiligten Personen das vom Pastor im Anfangsdienst ausgefüllte **Antragsformular** für die Übernahme auf die Liste der Pastoren (LP). Er sendet das Antragsformular ebenfalls an den **Dienstbereich Mitarbeiter und Gemeinde**.
- **Anmeldung zur Abschlusstagung**
Der Pastor im Anfangsdienst ist gebeten, die **Anmeldung zur Abschlusstagung** und die **Nachweise der Aus- und Weiterbildung** bis zum 31.07. an den **Dienstbereich Mitarbeiter und Gemeinde** zu senden. Auf dem Anmeldeformular zur Abschlusstagung können Anregungen und Themenvorschläge gemacht werden.

Juni

Rücksprache des Büros der Pastorenschaft mit dem Vertrauenspastor.
ggf. **Erinnerung an den Abgabetermin** der angeforderten Unterlagen bis zum 31.07.

April bis Juli

Vorstellen der **Abschlussarbeit** in der Regel im regionalen Pastorenkreis. Der Mentor und der Vertrauenspastor bestätigen vor der Abschlusstagung schriftlich die **Annahme der Abschlussarbeit** gegenüber dem Büro der Pastorenschaft.

September

Abschlusstagung

Während der Abschlusstagung berichtet jeder Teilnehmer anhand der „Reflexionshilfen zur Vorbereitung der Abschlusstagung“ (Anlage 3) in ca. 20 Minuten über ausgewählte Bereiche des Anfangsdienstes.

Die Abschlussarbeit muss spätestens zur Abschlusstagung des Anfangsdienstes vorliegen. Ein gebundenes Exemplar ist dem Oncken-Archiv des Bundes, eine Dateiversion (PDF) dem DMuG zuzuleiten. Die Arbeit kann im geschützten Bereich der Homepage der Pastorenschaft sowie des Bundes eingestellt werden.

Oktober

Die Bundesgeschäftsführung (BGF) beschließt unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Tagungsteams der Abschlusstagung die Aufnahme auf die LP. Die Entscheidung wird dem Pastor im Anfangsdienst zeitnah bekannt gegeben.

4. Die Beurteilung am Ende des Anfangsdienstes

4.1 Kriterien zur Aufnahme auf die Liste der Pastoren (LP)

Am Ende des Anfangsdienstes reflektiert der Pastor im Anfangsdienst die Erfahrungen der ersten Dienstjahre und es steht die Entscheidung darüber an, ob er sich bewährt hat und zukünftig auf der LP geführt wird. Das gibt insbesondere dem Ende des Anfangsdienstes noch einmal einen Prüfungscharakter, der mit besonderer Spannung verbunden sein kann. Die Entscheidung über die Aufnahme auf die LP wird durch die BGF getroffen.

Folgende Unterlagen sind Grundlagen der Entscheidung:

- Empfehlungen aus dem Auswertungsgespräch durch die Dienststelle, den Vertrauenspastor des Landesverbandes und den Mentor,
- Abschlussarbeit,
- Nachweis über 36 Stunden Supervision,
- Nachweise des Pastors im Anfangsdienst über die Teilnahme an den vom Bund vorgesehenen Fortbildungskursen,
- Nachweis über die Absolvierung einer pastoralpsychologischen Weiterbildung, bzw. Kopie der verbindlichen Anmeldung,
- Teilnahme an der Abschlusstagung,
- Empfehlung aus der Abschlusstagung durch das Mitarbeiterteam.

4.2 Abschlussarbeit

Die Abschlussarbeit soll eine Fragestellung aus dem Anfangsdienst aufgreifen und diese **theologisch reflektieren**. Sie soll dem Pastor im Anfangsdienst für die Erarbeitung künftiger Fragestellungen in der Gemeindegarbeit exemplarisch helfen. Thematisch könnte die Arbeit z.B. wiederkehrende Fragestellungen, aktuelle Herausforderungen oder gelungene Initiativen der Gemeindegarbeit behandeln, sich mit bestehenden Gemeindegtraditionen exegetisch auseinandersetzen, u.s.w.

Die Arbeit soll einen Umfang von 20 Seiten nicht wesentlich überschreiten.⁴ Zu Inhalt und Ansprüchen an die Arbeit siehe § 17 der „Ordnung für Ordinierte Mitarbeiter“.

Die Arbeit wird in angemessener Form im regionalen Pastorenkreis vorgestellt. Für die Diskussion der Abschlussarbeit im regionalen Pastorenkreis hat es sich als hilfreich erwiesen, die Arbeit mit Gesprächsimpulsen (Thesen) rechtzeitig den Kollegen per E-Mail zuzustellen.

Die Arbeit wird durch den Mentor des Anfangsdienstes und den Vertrauenspastor des Landesverbandes angenommen. Die Mitteilung der Annahme erfolgt schriftlich an das Büro der Pastorenschaft. Sie muss bis zur Abschlusstagung vorliegen. Ein späterer Eingang verzögert ggf. die Aufnahme auf die LP.

4.3 Auswertungsgespräch

Der Vertrauenspastor des Landesverbandes lädt zum Auswertungsgespräch:

- den Pastor im Anfangsdienst,
- den Mentor,
- die Gemeindeleitung bzw. Beauftragte der Dienststelle.

Im Anhang finden sich Anregungen für das Gespräch (Anlage 1).

4.4 Abschlusstagung

Die Abschlusstagung wird durchgeführt von einem Tagungsteam bestehend aus Vertrauenspastoren sowie dem Leiter und dem Referenten des Dienstbereiches Mitarbeiter und Gemeinde.

Unter Einbeziehung der **vorliegenden Beurteilungen** und der Auswertung der **Reflexion des Anfangsdienstes durch den Pastor im Anfangsdienst** (Anlage 3) erstellt das Tagungsteam für jeden Teilnehmer eine Empfehlung an die BGF, die dem Pastor im Anfangsdienst im Verlauf der Abschlusstagung in einem Einzelgespräch mitgeteilt wird.

Folgende Empfehlungen sind möglich:

- Uneingeschränkte Aufnahme auf die LP
- Aufnahme auf die LP verbunden mit berufsständisch seelsorgerlichen Empfehlungen hinsichtlich Weiterentwicklung / Förderung im Sinn einer berufsständischen Qualitätssicherung. Diese Empfehlungen werden dem Pastor im Anfangsdienst nach der listenrelevanten Entscheidung der Bundesgeschäftsführung vom Büro der Pastorenschaft zugestellt. Ggf. enthält die Empfehlung den Hinweis, dass die Empfehlung vom Vertrauenspastor des Landesverbandes auf den Weg gebracht und begleitet wird. In diesem Fall erhält dieser eine Kopie des Schreibens. Der Pastor soll auf einem Formblatt die Annahme der Empfehlung schriftlich gegenüber dem Büro der Pastorenschaft bestätigen.
- Verlängerung des Anfangsdienstes:
In begründeten Fällen kann das Tagungsteam der Bundesgeschäftsführung eine Verlängerung des Anfangsdienstes von ein bis maximal zwei Jahren mit Auflagen empfehlen. In diesem Fall werden die Auflagen vom DMuG dem Pastor schriftlich mitgeteilt und ihre Erfüllung überprüft. Der Anfangsdienst schließt in einem solchen Fall mit einem Kolloquium mit Vertretern der Bundesgeschäftsführung / Dienstbereich Mitarbeiter und Gemeinde und des Vertrauensrates ab.
- Keine Aufnahme auf die LP
In diesem Fall wird Rücksprache gehalten mit dem Mentor, der Dienststelle und dem Vertrauenspastor.

Für die BGF sind diese Empfehlungen nicht bindend, jedoch wegweisend. Sie teilt ihre Entscheidung dem Pastor im Anfangsdienst zeitnah mit.

⁴ Eine Vorlage für die Erstellung der Abschlussarbeit kann beim Büro der Pastorenschaft abgerufen werden.

Über die Aussagen der „Ordnung für Ordinierte Mitarbeiter“ hinaus wird darauf hingewiesen, dass während des Anfangsdienstes **keine Vermittlungsgespräche** erfolgen. Wenn sich ein Wechsel nach Abschluss des Anfangsdienstes abzeichnet, sollten sowohl Dienststelle wie auch Kollegen davon ausgehen, dass der Berufungsprozess mehrere Monate in Anspruch nehmen wird. Der **Erstkontakt zum Berufungsrat** kann erst nach der von der BGF mitgeteilten Aufnahme auf die LP erfolgen.

5. Abschlussgespräch

Mentor und Pastor im Anfangsdienst sollten zum Ende des Anfangsdienstes ein Abschlussgespräch führen und bei Bedarf eine Rückmeldung an den Vertrauensrat geben. Inhalte eines solchen Auswertungsgespräches könnten sein:

- Wie habe ich die Zeit der Begleitung erlebt?
- Was war für mich hilfreich, bereichernd?
- Was hätte ich mir anders gewünscht?
- Wofür bin ich rückblickend auf die Zeit der Begleitung dankbar?
- Gibt es etwas, dass dem Vertrauensrat hinsichtlich der Begleitung oder deren Zuordnung zurückgemeldet werden sollte?

Anlage 1**Anregungen für das Auswertungsgespräch**

Der Vertrauenspastor des Landesverbandes lädt zum Auswertungsgespräch:

- den Pastor im Anfangsdienst,
- den Mentor,
- die Gemeindeleitung bzw. Beauftragte der Dienststelle.

Kurze Begrüßung und ein geistliches Wort,
danach übernimmt der Vertrauenspastor des Landesverbandes die Gesprächsführung.

1. **Hinweis auf die Bedeutung des Gespräches**
2. **Dienstbereiche:**
 - 2.1 **Umgang mit Menschen**, innerhalb und außerhalb der Gemeinde, Kontaktfähigkeit zu unterschiedlichen Generationen und Zielgruppen, evtl. zu ausländischen Mitbürgern, Spätaussiedlern oder sozialen Randgruppen.
 - 2.2 **Seelsorge / Begleitung / Beratung**
 - Hat der Pastor im Anfangsdienst Hilfestellung gesucht, wo sie / er selbst nicht weiter wusste?
 - Mitarbeiterfindung, Schulung und Begleitung.
 - 2.2.1 **Predigt und Verkündigung**
Theologische Kompetenz, Sprachfähigkeit, Ausdrucksweise, Verstehbarkeit
 - 2.3 **Lehre / Bibelgespräch / Seminare**
 - 2.4 **Leitungsverantwortung** in den übernommen Arbeitsbereichen
Delegationsverhalten, Umgang mit Macht, Selbstmanagement
 - 2.5 **Konfliktfähigkeit**, allgemeine **Belastbarkeit**, **Flexibilität** bei nicht vorhersehbaren Ereignissen, Fähigkeit der Arbeitsorganisation und Termingestaltung.
 - 2.6 In welchen Zusammenhang wurden **Stärken und Schwächen** erkennbar?
Reaktionen auf entsprechende Hinweise?
 - 2.7 Was möchten die Anwesenden aus **eigenem Erleben** mit dem Pastor hinzufügen?
3. **Übergemeindliche Kontakte**
Kollegentreffen am Ort, im Landesverband und im Bund / Evangelische Allianz / Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen
4. **Rahmenbedingungen des Dienstes**
Zeiteinteilung (freier Tag), Dienstwohnung, Arbeitszimmer, Fortbildungen
Auswirkung des Dienstes auf das private Lebensumfeld des Pastors
5. **Stellungnahme des Mentors**
6. **Kurzer geistlicher Abschluss**

Anlage 2**Formular zur Erörterung und Stellungnahme der schriftlichen Beurteilung des Anfangsdienstes durch**

- ☐ **die Dienststelle**
- ☐ **den Mentor**
- ☐ **den/die Vertrauenspastorin**

Das Beurteilungsgespräch führten _____ zu Beurteilende/r

und _____ Beurteilende/r

Stellungnahme des / der Beurteilten zu den Aussagen

- ☐ Gegen die Beurteilung erhebe ich keine Einwendungen.
- ☐ Mit folgenden Punkten der Beurteilung bin ich nicht einverstanden:

- ☐ Auf eine Gegendarstellung verzichte ich.
- ☐ Eine Gegendarstellung werde ich innerhalb eines Monats bei dem Büro der Pastorenschaft einreichen.

Ort, Datum

Unterschrift

Anlage 3**Reflektionshilfen zur Vorbereitung der Abschlusstagung**

Die Reflexionshilfe dient einer differenzierten Rückschau. Sie liefert auch Kriterien für die Arbeit des Begleiters des Anfangsdienstes. Natürlich kann nicht zu jedem einzelnen Punkt während der Abschlusstagung Stellung bezogen werden. Deshalb sollten bei der persönlichen Darstellung des Anfangsdienstes auf der Abschlusstagung, neben der theologischen Reflexion, die beiden Punkte ausgewählt werden, die während des Anfangsdienstes die größte persönliche Herausforderung dargestellt haben.

1. Theologische Reflektion des pastoralen Dienstes

- Wo habe ich Gaben entdeckt und weiterentwickeln können, Teamarbeit positiv erlebt, Erkenntnisse und Ideen umsetzen können, anderen durch meinen Dienst geholfen?
- Wie habe ich Spannungen und Konflikte verarbeitet?
- Welche theologischen Deutungen meiner pastoralen Existenz haben mir geholfen, deren Grenzen und Möglichkeiten wahrzunehmen und zu bewältigen?
- Was hat mir geholfen, mit Leiderfahrung, Sterben und Tod umzugehen?
- Wie habe ich die vorgefundene Gestalt der Gemeinde in meinen Dienst aufgenommen?
- Wie bin ich mit Unveränderlichem in der Gemeinde umgegangen?

2. Die eigene Spiritualität zwischen dienstlicher Aufgabe und privater Pflege

- Wie lese ich die Bibel, ohne z.B. gleich die nächste Predigt oder Bibelarbeit zu planen?
- Wie pflege ich meine ganz private Gottesbeziehung?
- Wie finde ich Stille im Sinne von Kontemplation als Ausgleich für dienstliche Aktion?
- Hat sich mein Gottesbild verändert? Wenn ja, wie?
- Wo habe ich Gottes Nähe in unerwarteter Weise in meinem Dienst erfahren? Wo habe ich sie vermisst?

3. Hilfreiche Nähe und notwendige Distanz

- Wie habe ich versucht, mich gegenüber unrealistischen Erwartungen abzugrenzen?
- Unter welchen Umständen fiel es mir schwer, Nähe auszuhalten oder zu gewähren?
- Wie gelingt m.E. eine gute Balance zwischen Nähe und Distanz z.B. zu Ratsuchenden?

4. Vorhandene pastorale Kompetenz und notwendige Kompetenzerweiterung

- In welchen Bereichen bin ich an die Grenzen meiner Kompetenz gestoßen? (Seelsorge, Leitung, Teamfähigkeit, systematische Unterweisung)
- Was hat mir geholfen, meine Kompetenzen zu erweitern?
- Wohin möchte ich mich entwickeln?

5. Rollenverständnis und Rollenkonflikt

- Wie habe ich meine Rolle in der Gemeinde verstanden und gelebt?
- Wo habe ich mich auf eine Rolle festgelegt gefühlt? (Erneuerer, Bewahrer, theologischer Vordenker, Beschützer der Gemeindefradition)
- Wo sind unerwartet Rollenkonflikte aufgetaucht? (z.B. die Rolle des Ehepartners im Konflikt mit der des Pastors)
- Welche Rollenerwartungen sind an meine/n Ehepartner/in herangetragen worden? Welche Auswirkungen hatte dies für meine/n Partner/in und unsere Paarbeziehung?

6. Zeitgestaltung

- Wie habe ich die Möglichkeiten meiner freien Zeiteinteilung genutzt?
- Wie habe ich die Balance zwischen Freizeit und Arbeit gefunden?
- Welche Rückmeldungen habe ich zu diesem Thema bekommen?
- Was hat mir geholfen, abzuschalten und loszulassen?

7. Dienst im Spiegel

- Wo habe ich Ermutigung, Feedback und Korrektur erlebt?
- Wo habe ich Hilfe gesucht, wenn ich sie brauchte?
- Wie habe ich meinen Dienst mit den Mitgliedern der Gemeindeleitung reflektiert?
- Welche Rolle hat die Supervision in der Bewältigung meines Dienstes gespielt?
- Wo war für mich die Begleitung des Anfangsdienstes hilfreich?
- Was habe ich in der Begleitung des Anfangsdienstes vermisst?

8. Übergemeindliche Kontakte

- Welche übergemeindlichen Kontakte habe ich wahrgenommen?
- Was war für meinen Dienst bereichernd?
- Vor welche Herausforderungen war ich dadurch gestellt?