

Handreichung

für
den Anfangsdienst



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



Glaube
setzt in Bewegung

dia·kon

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
2. Zeitraster für das Abschlussjahr des Anfangsdienstes	6
3. Beurteilung am Ende des Anfangsdienstes	7
3.1 <i>Kriterien zur Aufnahme auf die Liste LD</i>	7
3.2 <i>Abschlussarbeit</i>	7
3.3 <i>Auswertungsgespräch</i>	8
3.4 <i>Abschlusstagung</i>	8
4. 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 Diakone im Anfangsdienst. Grundlage hierfür ist die Ordnung für Ordinierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu Beginn des Anfangsdienstes besprechen der Diakon 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. Diakon/Diakonin) 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

Diakone im Anfangsdienst sind anerkannte Diakone des Bundes und werden auf der Liste der Diakone im Anfangsdienst (LDA) 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 Diakons 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 damit einhergehenden Aufgaben informiert.

Als Voraussetzung für die Übernahme auf die Liste der Diakoninnen und Diakone (LD) sind während des Anfangsdienstes folgende Leistungen zu erbringen:

1. Regelmäßige Treffen mit einem Mentor
2. Teilnahme an den Konventen
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. Zwei der angebotenen Fortbildungen sind Pflicht, zwei können aus den Wahlpflichtangeboten gewählt werden.

Pflichtfortbildungen sind:

- Leitung I: Führung/Veränderungsprozesse
- Leitung II: Umgang mit Konflikten / Mitarbeiterentwicklung

Wahlpflicht:

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

¹ Ordnung für die Ordinierte Mitarbeiter § 9 Abs. 1

Die Pastoralpsychologische Weiterbildung (KSA) wird in Deutschland von verschiedenen Instituten 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 Diakon 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, gemeindepädagogische Arbeit des Mentors mit dem Diakon im Anfangsdienst genutzt werden. Davon profitieren beide, außerdem sind die Treffen nicht nur problemorientiert.

Zur **obligatorischen Förderung** des Diakons im Anfangsdienst gehören neben den oben beschriebenen Fortbildungen die Treffen des Regionalverbandes sowie die jährliche Konventwoche. Die Dienststelle ermöglicht dem Diakon im Anfangsdienst die Teilnahme. Der Mentor muss darauf achten, dass diese Treffen vom Diakon 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, dem Diakon im Anfangsdienst im Verlaufe des 3. Dienstjahres nach Absprache hinreichend Zeit für die Fertigstellung der Abschlussarbeit einzuräumen und ihn in dieser Zeit weitgehend freizustellen.

Ein Diakon im Anfangsdienst soll nach den Ordnungen dem Ältestenkreis/der Gemeindeleitung angehören.² Die Gemeindeleitungen sind jedoch gehalten, dem Diakon 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 Diakons 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 Diakons im Anfangsdienst bekommt, beispielsweise durch die Teilnahme an Gottesdiensten, Gemeindestunden oder an Sitzungen der Gemeindeleitung, um mehr vom Leben und Dienst des Diakons 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 ein Mitglied der Konventleitung hinzugezogen werden.

Um dem Diakon 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 Diakons 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 Diakon im Anfangsdienst und Begleiter ergeben. Für einen Austausch auf persönlicher Ebene haben sich Kontakte von Diakon und Ehepartner zu einem befreundeten Paar in ähnlicher Situation als hilfreich erwiesen.

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

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

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

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

2. Zeitraster für das Abschlussjahr des Anfangsdienstes

Der Mentor bespricht mit dem Diakon 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 Diakon im Anfangsdienst, sowie in Kopie an die Dienststelle, den Mentor und die Konventleitung. Des Weiteren weist der DMuG unter Nennung der Gesprächsteilnehmer auf das bevorstehende **Auswertungsgespräch** hin.

April - Juni

- **Auswertungsgespräch**
Ein Vertreter der Konventleitung 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 einem Vertreter der Konventleitung wird daraufhin ein **Empfehlungsschreiben** erbeten, das ausführlich den Anfangsdienst bewertet.

Alle schriftlichen Beurteilungen

- sollen auf eine **klare Stellungnahme** zum Antrag des Diakons im Anfangsdienst auf Aufnahme auf die Liste LD hinauslaufen. Bei der Abfassung der Beurteilung sollte keine Arbeitszeugnissprache verwendet werden,
- sind dem Diakon im Anfangsdienst vorher in Kopie auszuhändigen und mit ihm zu erörtern; Formulierungswünsche, soweit im rechtlichen Rahmen zulässig, sind zu berücksichtigen.
Der Diakon 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 Diakons im Anfangsdienst** eingefügt.
- **Antrag auf Listenübernahme**
Nach dem Auswertungsgespräch unterschreiben die beteiligten Personen das vom Diakon im Anfangsdienst ausgefüllte **Antragsformular** für die Übernahme auf die Liste der Diakone (LD). Er sendet das Antragsformular ebenfalls an den **Dienstbereich Mitarbeiter und Gemeinde**.
- **Anmeldung zur Abschlusstagung**
Die **Anmeldung zur Abschlusstagung** und die **Nachweise der Aus- und Weiterbildung** sind bis zum 31.07. an den **Dienstbereich Mitarbeiter und Gemeinde** zu senden. Auf dem Anmeldeformular zur Abschlusstagung können Anregungen und Themenvorschläge gemacht werden.

Juni

ggf. Erinnerung an den **Abgabetermin** der angeforderten Unterlagen bis zum 31.07.

April bis Juli

Vorstellen der **Abschlussarbeit** in der Regel im Regionalkonvent. Der Mentor und ein Mitglied der Konventleitung, bzw. eine von ihr beauftragte Person, bestätigen vor der Abschlusstagung schriftlich die **Annahme der Abschlussarbeit** gegenüber dem Dienstbereich Mitarbeiter und Gemeinde.

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.

Oktober

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

3. Die Beurteilung am Ende des Anfangsdienstes

3.1 Kriterien zur Aufnahme auf die Liste der Diakone (LD)

Am Ende des Anfangsdienstes reflektiert der Diakon im Anfangsdienst die Erfahrungen der ersten Dienstjahre und es steht die Entscheidung darüber an, ob er sich bewährt hat und zukünftig auf der LD 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 LD wird durch die BGF getroffen.

Folgende Unterlagen sind Grundlagen der Entscheidung:

- Empfehlungen aus dem Auswertungsgespräch durch die Dienststelle, die Konventleitung und den Mentor,
- Abschlussarbeit,
- Nachweis über 36 Stunden Supervision,
- Nachweise des Diakons 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 und/oder diakoniewissenschaftlich reflektieren**. Sie soll dem Diakon im Anfangsdienst für die Erarbeitung künftiger Fragestellungen in der Gemeindearbeit exemplarisch helfen. Thematisch könnte die Arbeit z.B. wiederkehrende Fragestellungen, aktuelle Herausforderungen oder gelungene Initiativen der Gemeindearbeit behandeln, sich mit bestehenden Gemeindetraditionen exegetisch auseinandersetzen, u.s.w.

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

Die Arbeit wird in angemessener Form im Regionalkonvent vorgestellt. Für die Diskussion der Ab-

schlussarbeit 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 die Konventleitung, bzw. eine von ihr beauftragte Person, angenommen. Die Mitteilung der Annahme erfolgt schriftlich an den DMuG. Sie muss bis zur Abschlusstagung vorliegen. Ein späterer Eingang verzögert ggf. die Aufnahme auf die LD.

4.3 Auswertungsgespräch

Ein Mitglied der Konventleitung lädt zum Auswertungsgespräch:

- den Diakon 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 Mitgliedern der Konventleitung 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 Diakon im Anfangsdienst** (Anlage 3) erstellt das Tagungsteam für jeden Teilnehmer eine Empfehlung an die BGF, die dem Diakon im Anfangsdienst im Verlauf der Abschlusstagung in einem Einzelgespräch mitgeteilt wird.

Folgende Empfehlungen sind möglich:

- Uneingeschränkte Aufnahme auf die LD
- Aufnahme auf die LD verbunden mit berufsständischen seelsorgerlichen Empfehlungen hinsichtlich Weiterentwicklung/Förderung im Sinn einer berufsständischen Qualitätssicherung. Diese Empfehlungen werden dem Diakon im Anfangsdienst nach der listenrelevanten Entscheidung der Bundesgeschäftsführung von der Konventleitung zugestellt. Der Diakon soll auf einem Formblatt die Annahme der Empfehlung schriftlich gegenüber der Konventleitung 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 Diakon 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 der Konventleitung ab.
- Keine Aufnahme auf die LD
In diesem Fall wird Rücksprache gehalten mit dem Mentor, der Dienststelle und der Konventleitung.

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

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 LD erfolgen.

4. Abschlussgespräch

Mentor und Diakon im Anfangsdienst sollten zum Ende des Anfangsdienstes ein Abschlussgespräch führen und bei Bedarf eine Rückmeldung an die Konventleitung 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 der Konventleitung hinsichtlich der Begleitung oder deren Zuordnung zurückgemeldet werden sollte?

Anlage 1**Anregungen für das Auswertungsgespräch**

Ein Mitglied der Konventleitung lädt zum Auswertungsgespräch:

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

Kurze Begrüßung und ein geistliches Wort,
danach übernimmt das Mitglied der Konventleitung die Gesprächsführung.

1. **Hinweis auf die Bedeutung des Gespräches**
2. **Kompetenzen:**
 - 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 Diakon im Anfangsdienst Hilfestellung gesucht, wo sie / er selbst nicht weiter wusste?
 - Mitarbeiterfindung, Schulung und Begleitung.
 - 2.3 **Diakonische und theologische Kompetenz**
Kompetenz in Sprachfähigkeit, Ausdrucksweise und Verstehbarkeit
 - 2.4 **Seminare/diakonische Projekte/Lehre**
 - 2.5 **Leitungsverantwortung** in den übernommen Arbeitsbereichen
Delegationsverhalten, Umgang mit Macht, Selbstmanagement
 - 2.6 **Konfliktfähigkeit**, allgemeine **Belastbarkeit**, **Flexibilität** bei nicht vorhersehbaren Ereignissen, Fähigkeit der Arbeitsorganisation und Termingestaltung.
 - 2.7 In welchen Zusammenhang wurden **Stärken und Schwächen** erkennbar?
Reaktionen auf entsprechende Hinweise?
3. **Übergemeindliche Kontakte**
Kollegentreffen am Ort, im Landesverband und im Bund / Evangelische Allianz / Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen / Kontakt zu kommunalen Initiativen, Vereinen
4. **Rahmenbedingungen des Dienstes**
Zeiteinteilung (freier Tag), Dienstwohnung, Arbeitszimmer, Fortbildungen
Auswirkung des Dienstes auf das private Lebensumfeld des Diakons
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**
- ☐ **die Konventleitung**

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 beim Dienstbereich Mitarbeiter und Gemeinde 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 diakonischen 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?
- 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 diakonische 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 Diakons)
- 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?