

Das Orientierungsgespräch

Vorbereitungsbogen für den Pastor/ die Pastorin
(für den persönlichen Gebrauch)

1. Situation im Dienst

Welche Themen aus meiner dienstlichen Situation möchte ich in das Gespräch einbringen? Sie können sich dazu an der Liste in Anlage III ausrichten (vgl. KABI Nr. 12 – 15/ 2005).

.....

.

.....

.

.....

.....

.....

.

.....

.

2. Wo sehe ich meine Stärken und Fähigkeiten in meinem Dienst in der Gemeinde/ den Gemeinden ?

Wo liegt derzeit der Schwerpunkt in meinem Dienst? Für welche Aufgaben bin ich besonders motiviert? Welche Unterstützung und Hilfe erfahre ich und von wem? Welche Rückmeldungen aus der Gemeinde, dem KGR, von anderen Mitarbeitenden aus Propstei und Region erhalte ich?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Welche besonderen Herausforderungen und Probleme sehe ich für mich?

Was bereitet mir derzeit besondere Mühe? In welchen Arbeitsbereichen komme ich an Grenzen meiner Fähigkeiten/ Kräfte? Wodurch sehe ich mich besonders herausgefordert? An welcher Stelle meines Dienstes komme ich nicht weiter?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. Auswertung

Wenn bereits ein Orientierungsgespräch statt gefunden hat, überprüfen Sie bitte, ob und wie die Zielvereinbarung umgesetzt worden ist? Wie wurden die entsprechenden Maßnahmen umgesetzt?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. Meine Einschätzung zum Thema. Beschreibung eines Handlungsfeldes (vgl. Anlage III)

Handlungsfeld:

.....

Wie wirke ich im Handlungsfeld? Was gelingt mir gut?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Welche Reaktionen bekomme ich? Wie schätze ich sie ein?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Was möchte ich verändern, zurückstellen oder fortführen?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

6. Geistliche und theologische Entwicklung

Was hilft mir zu geistlichem Leben und theologischer Fortbildung? Welche Hilfen brauche ich für meine geistliche und theologische Entwicklung?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. Zeitmanagement

Wie strukturiere ich meine Arbeit? Wie arbeite ich an einem ausgewogenen Verhältnis zwischen dienstlichen Erfordernissen und privater, frei verfügbarer Zeit?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. Ziele vereinbaren – Maßnahmen beschreiben

Was soll sich weiter entwickeln? Welche Ziele möchte ich für die kommende Zeit (max. 2 Jahre) vereinbaren? Was ist dafür erforderlich?

Handlungsfeld

Ziel

Maßnahmen/ Schritte (Wann beginnt die Maßnahme, der 1. Schritt?)

9. Rückmeldung an den Dienstvorgesetzten/ die Dienstvorgesetzte

Welche Unterstützung für meine Arbeit habe ich von meinem/ meiner Dienstvorgesetzten im letzten Jahr erhalten? Welche Unterstützung wünsche ich mir von ihm/ ihr?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

10. Was möchte ich noch ansprechen?

Hier kann ich weitere Themen benennen, die nicht Teil des Orientierungsgesprächs sein müssen und zu einem anderen Zeitpunkt besprochen werden können.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Anlage I

Orientierungsgespräch zwischen:

Name des Pastors/ der Pastorin
Dienstvorgesetzten

Name des/ der

.....

.....

Gemeinde(n):

.....

Datum des letzten Orientierungsgespräches:

.....

Auf der Pfarrstelle seit:

.....

Anlage II

Zielvereinbarung

Im Orientierungsgespräch vom _____, wurden folgende Ziele und Maßnahmen vereinbart:

Handlungsfeld

Ziel

Maßnahmen/ Schritte (Wann beginnt die Maßnahme, der 1. Schritt?)

Unterschrift des Pastors/ der Pastorin
Dienstvorgesetzten

Unterschrift des/ der

Anlage III

Themen und Fragekatalog als Hilfe für die Vorbereitung und Durchführung der Orientierungsgespräche (vgl. Pkt. 3.1. aus Richtlinie für Orientierungsgespräche mit Pastorinnen und Pastoren in der Evangelisch- Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs in KABI Nr. 12 – 15/ 2005, S. 96 f.)

Reflektieren Sie Ihre derzeitige Arbeit! Folgende Handlungsfelder sollten dabei eine Rolle spielen:

- Gottesdienstliches Leben (Predigtvorbereitung, Gestaltung, Beteiligung anderer haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiter, Gottesdienstbesucherzahlen, Kasualien...),
- Gemeindeveranstaltungen (regelmäßige und projektbezogene Höhepunkte, Haus – und Gesprächskreise, Offenheit der Gruppen...),
- Kinder-, Konfirmanden- und Jugendarbeit (regelmäßige und projektbezogene Zusammenarbeit mit den Schulen, Eltern- und Familienarbeit ...),
- Gemeindeaufbau (Leitbild, Besuchsdienst, Begleitung von Ehrenamtlichen, missionarische Aktivitäten...),
- Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern in der eigenen Gemeinde, in Region und im Konvent (geistlich, theologisch, inhaltlich, Formen der Wertschätzung und der Kritik ...),
- Leitung und Verwaltung (geistliche Leitung, Kirchgemeinderat, Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben ...),
- Öffentlichkeitsarbeit (Zusammenarbeit mit den Kommunen, Werbung, Gemeindebrief ...),
- Diakonische Arbeit (gemeindliche Trägerschaften, Pflege der Beziehungen zu diakonischen und anderen sozialen Einrichtungen)

Ergänzend zu den o.g. Handlungsfeldern können folgende Handlungsfelder eine Rolle spielen:

- Zusammenarbeit mit Fördervereinen, Beiräten und Stiftungen (bei Bauaufgaben oder andere die Gemeindegemeinschaft betreffende Bereiche wie z.B. Ev. Schulen ...)
- Schwerpunkte, die sich durch zusätzliche Aufgaben in der Propstei und Region, dem Kirchenkreis und der Landeskirche ergeben (z.B. Beauftragungen für ökumenische Arbeit, musikalische Projekte, Projekte in der Kinder-, Jugend-, Familien und Seniorenarbeit, Aufgaben in leitenden Gremien der Kirche u.a.)