

#### **IV. Vorbereitungsbögen zum Jahresgespräch für Pastorinnen und Pastoren**

## Thema: Rückblick

1. Für welche Tätigkeitsbereiche haben Sie im vergangenen Jahr die größten Zeitan-  
teile aufgewandt?
2. Wie sind Ihre Zuständigkeiten und Aufgaben geregelt bzw. abgesprochen? Gibt es  
eine Dienstordnung?
3. Hat sich die Dienstordnung bewährt?
4. Haben Sie Ihre Aufgaben erfüllen können?
  - Was ist gelungen?
  - Was ist weniger gelungen?
  - Was ist verbesserungswürdig?
5. Welche Ziele wurden im letzten Gespräch vereinbart, und wie wurden sie erreicht?
6. Sind Sie zufrieden mit...
  - der Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb des Kirchenkreises?
  - der Organisation der Arbeit in der eigenen Gemeinde?
  - Ihrer Anstellungssituation allgemein?
7. Wie bringen Sie die Anforderungen des Dienstes mit Ihrer persönlichen  
Lebenssituation und den sich daraus ergebenden Anforderungen in Einklang?
8. Haben Sie sich fortgebildet? Wenn ja, mit welchem Ziel?  
Was war der persönliche Ertrag, und was war der Ertrag für den Dienst?

## Thema: Arbeitsprofil / Eignung

1. Wo sehen Sie Ihre Stärken?
2. Welche Ihrer Stärken würden Sie in Zukunft gern mehr einbringen als bisher?
3. Was fällt Ihnen besonders schwer?
4. Wie beurteilen Sie Ihre Fähigkeit zur Zusammenarbeit (Sachebene)?
5. Wie erleben Sie sich im persönlichen Umgang mit anderen Mitarbeitenden  
(Beziehungsebene)?
6. Sie haben viele Fähigkeiten, Begabungen und Ideen - auch über Ihren  
Arbeitsbereich hinaus. Würden Sie von diesen Fähigkeiten, Begabungen  
und Ideen in Zukunft etwas einbringen wollen?

## Thema: Führung und Zusammenarbeit

1. Welche Erfahrungen haben Sie bislang gemacht im Hinblick darauf, wie Ihr Superintendent / Ihre Superintendentin ...
  - Informationen weiter gibt
  - Besprechungen gestaltet und durchführt
  - Aufgaben und Projekte plant und abstimmt (Koordination)
  - offene Fragen klärt
  - Aufgaben an andere überträgt
  - rechtzeitig Entscheidungen trifft
  - andere an Entscheidungen beteiligt
  - mit Konflikten umgeht
  - sich darum kümmert, dass Aufgaben erledigt werden
  - Leistungen lobt oder kritisiert
  - Pastoren und Pastorinnen fördert
  - Impulse für pastorale Identität gibt
  - geistliche Leitung wahrnimmt?
  
2. Was sollte sich aus Ihrer Sicht in der Zusammenarbeit mit Ihrem Superintendenten / Ihrer Superintendentin ändern, und was sollte beibehalten werden?
  
3. Was vermuten Sie: Welche Erwartungen hat Ihr Superintendent / Ihre Superintendentin hinsichtlich Ihrer Zusammenarbeit?
  
4. Haben Sie nach diesem Rückblick auf Ihre Tätigkeit, die Zusammenarbeit und Ihre Eignung sowie auf das Führungsverhalten Ihres Superintendenten / Ihrer Superintendentin noch ein weiteres Thema, das Sie gern ansprechen möchten?

## Thema: Zielvereinbarungen

1. Welche Ziele sehen Sie für Ihre Kirchengemeinde / Einrichtung?
2. Was sind die Ziele Ihrer Arbeit?
3. Wie verhalten sich Ihre Ziele zu denen Ihrer Kirchengemeinde / Einrichtung?
4. Wer außer Ihnen verfolgt in Ihrer Kirchengemeinde / Einrichtung noch diese Ziele?
5. Welche Ihrer Aufgaben möchten Sie wie bisher weiterführen?
6. Welche neuen oder anderen Aufgaben möchten Sie in Zukunft wahrnehmen?

7. Welche Aufgaben möchten Sie in Zukunft aufgeben?
8. Welche konkreten Ziele möchten Sie in den kommenden Monaten erreichen?
9. Wo finden Sie dabei Unterstützung (andere Pastoren und Pastorinnen, Leitungspersonen, KV o.ä.), und mit wem könnten und müssten Sie zusammenarbeiten?
10. Was brauchen Sie dafür (z.B. Geld, Raum, Ausstattung, Zeit ...)?
11. Was brauchen Sie, um diese Ziele zu erreichen und Ihre Aufgaben zu erfüllen an
  - Selbststudium
  - Lerngruppen von Betroffenen
  - Kirchenkreis-Arbeitsgruppen / Ausschüsse
  - Hinzuziehung von Beratern / Beraterinnen von außen
  - Seminare / Kurse/ Tagungen
  - Praktika
  - berufsbegleitender Aus- bzw. Fortbildung
  - Freistellung zu Sonderaufgaben / Projekten / Projektleitung ?

### **Thema: Entwicklungsmaßnahmen**

Im Blick auf das bisher Genannte:

1. Wie können Sie Ihre Kompetenz (fachlich und sozial) erweitern?
2. Welche konkreten Schritte sind zu unternehmen?
3. Was erwarten Sie von Ihrem Superintendenten / Ihrer Superintendentin?
4. Mögliche Entwicklungsmaßnahmen:
  - Freistellung zu Sonderaufgaben / Projekten / Projektleitung / Lerngruppen
  - Stellvertretung des Superintendenten / der Superintendentin
  - Referententätigkeit intern / extern
  - Kirchenkreis-Arbeitsgruppen / Ausschüsse
  - Selbststudium / Externe Seminare / Kurse
  - Tagungen / Praktika
  - Supervision und Beratung
  - Teilnahme an einem Mentoring-Projekt / Coaching
  - 
  -

<b>Vereinbarungen</b>
-----------------------

Superintendent / Superintendentin \_\_\_\_\_

Pastor / Pastorin \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Als **Zielvereinbarungen** werden festgehalten:

	Zielvereinbarungen	Termin

Als **Entwicklungsmaßnahmen** werden verabredet:

	Entwicklungsmaßnahmen	Termin

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Pastorin / Pastor

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Superintendentin / Superintendent