

Vorstellung von Arbeitsfeld IV





Bearbeitung der Themen unter den folgenden Prämissen



Orientierung: an den Leitlinien des Pastoralen Zukunftsweges



Ausgangssituation:

- Wandel der Kirche – was ist angesichts der Veränderungen in Kirche und Gesellschaft heute „dran“?
- Bedarfe der Menschen



In Beziehung setzen: Bestandsaufnahme (was „läuft gut“ und soll für die Zukunft gesichert werden) und Fokus auf Erneuerung und Wirksamkeit



Perspektive der Zusammenschau: Gelungenes finden / würdigen, standardisieren und Lücken benennen

Fünf Themen und weiterführende Analysen wurden aus den Kernfragen erarbeitet

Die folgenden Fokusthemen werden für die verschiedenen Personengruppen bearbeitet:
Pastorale Dienste (evtl. auch Folgedienste); **Hauptberufliche in kirchlichen Einrichtungen**: Bildung und Soziales;
Ehrenamtlich Engagierte in Gemeinden, Orten kirchlichen Lebens, Einrichtungen

- | | |
|--|---|
| <p>1 Attraktivität (Akquise, Motivation & Anreizsysteme):
 Interesse wecken und halten für kirchliche Berufe u. Tätigkeiten, Motivation stärken, Anreizsysteme, Berufsfreude, Engagement & Resilienz fördern</p> <hr/> <p>2 Zentrale Kompetenzen:
 Relevante und neue Kompetenzen und Inhalte, die heute und in Zukunft besonders benötigt werden</p> <hr/> <p>3 Formate und Standards:
 Neue und bewährte Formen der Qualifizierung sowie Haltungen und Methoden</p> <hr/> <p>4 Strukturen (Rahmenbedingungen und Verfahrenswege):
 Ebenen und Kooperationen festlegen</p> <hr/> <p>5 Nachhaltigkeit:
 Lebenslanges Lernen, längerfristige Begleitung, Feedbackkultur, Qualitätsprüfung etc.
 <i>Kontext: Personalentwicklung</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> - Ist-Analyse, u. a. durch Expertengespräche und Statements - Best-Practices in Gemeinden und Einrichtungen - Best-Practices in nicht-kirchlichen Organisationen - Fachstudien (Beispiele: BdkJ-Positionspapier, Seelsorger-Studie) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Zielbild Pastoraler Zukunftsweg - IST-Analysen u. a. durch Expertengespräche - Fachstudien (Beispiele: z. B. Megatrends, Religiöse Nachfrage in (post)säkularen Kontexten, Kirchenentwicklung) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Ist-Analyse, u. a. durch Expertengespräche - Best-Practices in Gemeinden und Einrichtungen - Best-Practices in nicht-kirchlichen Organisationen - Fachstudien (mit Fokus auf neuen Formaten / Lernformen) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Ist-Analyse, u.a. durch Expertengespräche (EGV, DiCV, Bildungsträger) - Best-Practices in Gemeinden und Einrichtungen - Best-Practices in nicht-kirchlichen Organisationen - Fachstudien <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - IST-Analyse, u.a. durch Expertengespräche (EGV, DiCV, Bildungsträger) - Best-Practices in Gemeinden und Einrichtungen erheben - Best-Practices in nicht-kirchlichen Organisationen - Fachstudien (mit Fokus auf Qualitätssicherung, Evaluation, Nachhaltigkeit) |
|--|---|

Erste Inhalte für das Zielbild – Orientierung an den Leitlinien des Pastoralen Zukunftsweges

Beispiel: Zentrale Kompetenzen

Zentrale Kompetenzen

Übergreifend

- Spirituelle Kompetenz:
- Relevanz des Glaubens für das eigene Leben und das gemeinsame Tun
 - Sprachfähigkeit über den eigenen Glauben

Biblische Grundorientierung

Charismenorientierung

Kirchenentwicklung / Visionsentwicklung

Rollenentwicklung / -klärung

Dialogfähigkeit mit anderen Religionen oder Weltanschauungen

Positionalität / Zeugnis geben (Bekenntnis)

Kirchliche Grundfunktionen

Liturgische Erneuerung

Diakonisches Handeln

Evangelisierende Katechese

Sozialpastoral, befähigende Pastoral

"Soft skills"

Führungskompetenzen / (partizipativer) Leitungsstil

Befähigung / Eigenverantwortliches Arbeiten

Teamkompetenz

Soziale Kompetenzen:

- Empathie
- Konfliktfähigkeit
- Wertschätzung

Managementkompetenz

Innovations- und Transformationsfähigkeit, Perspektivwechsel

Fehlerkultur

Vernetzungskompetenz

Achtsamkeit / Resilienz

Es wird eine breite Beteiligung aus dem Erzbistum Köln angestrebt



Was?

**Attraktivität
(Akquise, Motivation & Anreizsysteme)**



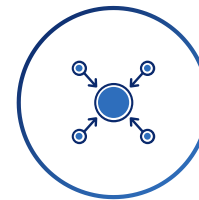
Wer?

Potentielle Bewerber;
Mitarbeiter (Haupt- und
Ehrenamtliche); "Nicht-
Interessierte"



Welche Rolle?

Impulsgeber,
Antwortgeber



Modus?

Mehrfach



Medium?

Interviews,
Online-Befragung

Zentrale Kompetenzen

Experten: EGV, DiCV,
Bildungsträger; Mitarbeiter
(Haupt- und Ehren-
amtliche), Menschen vor Ort

Impulsgeber,
Antwortgeber

Mehrfach

Interviews,
Gesprächsforen
(„Sounding board“)

Formate und Standards

Experten: intern und
extern; Mitarbeiter (Haupt-
und Ehrenamtliche) etc.

Impulsgeber,
Antwortgeber

Mehrfach

Interviews,
Gesprächsforen
(„Sounding board“)

**Strukturen
(Rahmenbedingungen
und Verfahrenswege)**

Experten: intern und
extern

Impulsgeber,
Antwortgeber

Mehrfach

Interviews,
Gesprächsforen
(„Sounding board“)

Nachhaltigkeit

Experten: intern und
extern; Mitarbeiter (Haupt-
und Ehrenamtliche) etc.

Impulsgeber,
Antwortgeber

Mehrfach

Interviews



Vorschlag zur Umsetzung in 5+ möglichen Ergebnissen & Werkzeugen



Attraktivität:
Bestandsaufnahme und Defiziterfassung; konkrete Handlungsvorschläge zu Akquise und Anreizen



Kompetenzen:
Klar umrissene Kompetenzbeschreibungen, fokussiert auf den aktuellen und zukünftigen Bedarf



Formate und Standards:
Beschreibung verbindlicher Standards, Konzepte



Strukturen:
Beschreibung konkreter und strukturierter Verfahrenswege; Vorschlag zum Aufbau einer Netzwerkstruktur zur verstärkten Kooperation der Bildungsanbieter (exemplarisches Erproben)



Nachhaltigkeit:
Arbeitshilfe zur Sicherung von Nachhaltigkeit und Transfer in viele Bereiche; Trainertool / Multiplikatoren-schulung



"Joker":
(Weitere) mögliche Ergebnisse, die durch den Beteiligungsprozess entstehen können

Zeitplan bis zum Abschluss der aktuellen Etappe des Pastoralen Zukunftsweges

