



EVANGELISCHE KIRCHE
IN MITTELDEUTSCHLAND

Gemeindepädagogik in der EKM
Entwicklungsaufgaben des
gemeindepädagogischen Dienstes

und Dokumentation der quantitativen Stichproben-
untersuchung zur Situation der Mitarbeiter und
Mitarbeiterinnen im gemeindepädagogischen Dienst
in der EKM von Frühjahr 2015 - Sommer 2016,

erarbeitet vom Projektteam Gemeindepädagogik in
der EKM sowie Frau Constanze Vollrath und
Herrn KR Frieder Aechtner

Landeskirchenamt Erfurt
Dezernat Bildung

Michaelisstraße 39
99084 Erfurt

Fon: Fon: 0361 51800-0
Fax: 0361 51800-198
E-Mail: Landeskirchenamt@ekmd.de

Inhaltsverzeichnis

Diagrammverzeichnis	5
1. Einleitung	7
1.1 Gemeindepädagogik in der EKM – Anlass und Aufgabenstellung des Projekts	7
1.2 Gemeindepädagogik in der EKM – Projektorganisation	7
2 Eckpunkte für eine Konzeption des gemeindepädagogischen Dienstes in der EKM	8
2.1 Grundlagen	8
2.2 Zielgruppen für die Arbeit der Gemeindepädagogen/innen	9
2.3 Entwicklungsaufgabe: Zielgruppen der gemeindepädagogischen Arbeit	11
2.4 Aufgaben des gemeindepädagogischen Dienstes.....	12
2.4.1 Kirche bei der Erfüllung ihrer Funktionen profiliert unterstützen (Bildung, Verkündigung, Diakonie und Mission)	12
2.4.2 Profil der Berufsgruppen in den Verkündigungsdienst einbringen.....	13
2.4.3 Profilierte Arbeit im ländlichen und städtischen Raum.....	13
2.4.4 Entwicklungsaufgabe: Profilierung des gemeindepädagogischen Dienstes.....	13
2.5 Berufsbild der Gemeindepädagogen/innen.....	14
2.5.1 Geschlechterverteilung in der Berufsgruppe.....	14
2.5.2 Entwicklungsaufgabe: geschlechterbewusster Einsatz von Gemeindepädagogen/innen	15
2.5.3 Überwiegender Tätigkeitsbereich – ländlich oder städtisch geprägte Region	15
2.5.4 Entwicklungsaufgabe: differenzierte gemeindepädagogische Arbeit im ländlichen und städtischen Kontext.....	16
2.5.5 Überwiegende Tätigkeit – lokal/regional/überregional	16
2.5.6 Entwicklungsaufgabe: lokale, regionale und überregionale Personaleinsatzkonzepte für Gemeindepädagogen/innen	17
2.5.7 Kompetenzorientiertes Arbeiten	17
2.5.8 Entwicklungsaufgabe: Einsatz der Berufsgruppe nach ihren Kompetenzen	18
2.5.9 Anwendung berufsbezogener Kompetenzen	18
2.5.10 Entwicklungsaufgabe: ausgebildete Kompetenzen der Gemeindepädagogen/innen nutzen	19
2.5.11 Netzwerke, Kooperationen	19

2.5.12	Entwicklungsaufgabe: Kooperation und Netzwerkbildung fördern.....	20
2.5.13	Gemeinschaft der Dienste	20
2.5.14	Entwicklungsaufgabe: Dienstgemeinschaft.....	22
2.6	Aus-, Fort- und Weiterbildungen	22
2.6.1	Bedeutung der Ausbildungsinhalte für die berufliche Tätigkeit	22
2.6.2	Entwicklungsaufgabe: Ausbildung von Gemeindepädagogen/innen	23
2.6.3	Fort- und Weiterbildung	24
2.6.4	Entwicklungsaufgabe: Fort- und Weiterbildung für konzeptionelle Personalentwicklung nutzen.....	24
3	Meinungsbild der Gemeindepädagogen/innen – Dokumentation der Befragungsergebnisse.....	25
3.1	Forschungsmethodologische Argumentation	25
3.2	Fragestellung	26
3.3	Entwicklung und Durchführung des Fragebogens	26
3.4	Detailauswertung Fragebogen	26
3.5	Zeitlicher Ablauf der quantitativen Stichprobenbefragung	27
3.6	Mittel zur Durchführung der Befragung	28
4	Detailauswertung des Fragebogens.....	28
4.1	Detailauswertung der allgemeinen Fragen	29
4.2	Berufliche Wahrnehmung	33
4.3	Arbeitszufriedenheit/Wohlbefinden.....	54
4.4	Berufliche Perspektive, Weiterentwicklung/-bildung	61
4.5	Abschlussfragen	81
5	Danksagung	88
6	Literatur	89
7	Anlagen	90

Diagrammverzeichnis

Diagramm 4.01 Biologisches Geschlecht.....	29
Diagramm 4.02 Anteile der Berufsabschlüsse	29
Diagramm 4.03 Durchschnittsalter nach Abschluss.....	31
Diagramm 4.04 Durchschnittliche Dienstalster nach Abschlüssen	32
Diagramm 4.05 Anteile lokaler Tätigkeitsbereiche im Vergleich	32
Diagramm 4.06 Überwiegender Tätigkeitsbereich -lokal/regional/überregional-	33
Diagramm 4.07 Vergleich Häufigkeit/Qualität – Berufsgruppen/Personen	34
Diagramm 4.08 ‚Keine Angabe‘ zur Häufigkeit des Kontakts mit -Berufsgruppen/Personen-	35
Diagramm 4.09 Vergleich Häufigkeit/Qualität -Einrichtungen	36
Diagramm 4.10 ‚Keine Angabe‘ zur Häufigkeit des Kontakts mit -Einrichtungen-	37
Diagramm 4.11 Vergleich Häufigkeit/Qualität – Kooperationspartner.....	38
Diagramm 4.12 ‚Keine Angabe‘ zur Häufigkeit des Kontakts mit -Kooperationspartnern-	38
Diagramm 4.13 Vergleich Häufigkeit/Qualität - Zielgruppen	39
Diagramm 4.14 ‚Keine Angabe‘ zur Häufigkeit des Kontakts mit -Zielgruppen-	40
Diagramm 4.15 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Pädagogik.....	40
Diagramm 4.16 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Psychologie	41
Diagramm 4.17 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Soziologie	41
Diagramm 4.18 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Theologie	41
Diagramm 4.19 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: didaktische Modelle	42
Diagramm 4.20 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Grundlagen	42
Diagramm 4.21 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Methodik	42
Diagramm 4.22 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: selbstständige Konzeptentwicklung	43
Diagramm 4.23 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: nach Konzeptionen arbeiten.....	43
Diagramm 4.24 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Öffentlichkeitsarbeit	43
Diagramm 4.25 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Seelsorge.....	44
Diagramm 4.26 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Arbeit mit anderen Religionen	44
Diagramm 4.27 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Arbeit mit Ehrenamtlichen	44
Diagramm 4.28 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Arbeit mit Erwachsenen.....	45
Diagramm 4.29 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Arbeit mit Familien.....	45
Diagramm 4.30 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Arbeit mit Jugendlichen	45
Diagramm 4.31 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Arbeit mit Kindern in der Gemeinde	46
Diagramm 4.32 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Arbeit mit konfessionsfreien Menschen.....	46
Diagramm 4.33 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Arbeit mit Konfirmanden	46
Diagramm 4.34 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Arbeit mit Senioren	47
Diagramm 4.35 Kompetenzen: Lebenslagen und Lebenswelten.....	47
Diagramm 4.36 Kompetenz: Reflexion eigene Rolle/Selbstbild.....	48
Diagramm 4.37 Kompetenz: selbstständig neue Aufgaben erschließen	48
Diagramm 4.38 Kompetenz: biblisch-theologisches Wissen	48
Diagramm 4.39 Kompetenz: Bedeutung Evangelium für das Leben aufzeigen	49
Diagramm 4.40 Kompetenz: liturgisch-spirituell (Andachten, Gebete)	49
Diagramm 4.41 Kompetenz: Seelsorgekompetenz.....	49
Diagramm 4.42 Kompetenz: Kommunikationskompetenz	50
Diagramm 4.43 Kompetenz: Vertrauen bilden, Beziehungen herstellen	50
Diagramm 4.44 Kompetenz: eigenen Glauben reflektieren, zeigen können.....	50
Diagramm 4.45 Kompetenz: Wissen über Zielgruppe.....	51
Diagramm 4.46 Kompetenz: päd. Prozesse planen/organisieren	51
Diagramm 4.47 Kompetenz: Gruppen leiten/moderieren.....	51
Diagramm 4.48 Kompetenz: Wissen über Problemlagen	52
Diagramm 4.49 Kompetenz: Kenntnis von Unterstützungssystemen	52
Diagramm 4.50 Kompetenz: Fähigkeit, Problemlagen erkennen.....	52
Diagramm 4.51 Kompetenz: Unterstützungsprozesse initiieren, Ressourcen mobilisieren	53

Diagramm 4.52 Kompetenz: Beratungskompetenz.....	53
Diagramm 4.53 Kompetenz: Fähigkeit zur Kooperation und Netzwerkbildung.....	53
Diagramm 4.54 Arbeitszufriedenheit: Wohlbefinden	54
Diagramm 4.55 Arbeitszufriedenheit: erfolgreich	54
Diagramm 4.56 Arbeitszufriedenheit: körperliche Belastungen	55
Diagramm 4.57 Arbeitszufriedenheit: mit Arbeit etwas bewirken können	55
Diagramm 4.58 Arbeitszufriedenheit: emotionale Belastungen	55
Diagramm 4.59 Arbeitszufriedenheit: Zeit für Erledigung der Arbeit.....	56
Diagramm 4.60 Arbeitszufriedenheit: unüberwindbare Grenzen	56
Diagramm 4.61 Arbeitszufriedenheit: fachliche Herausforderungen, nicht gewachsen	56
Diagramm 4.62 Arbeitszufriedenheit: Supervision	57
Diagramm 4.63 Arbeitszufriedenheit: Wertschätzung durch Teilnehmer.....	57
Diagramm 4.64 Arbeitszufriedenheit: Tätigkeit bereichernd/bedeutend für Gemeinwesen.....	57
Diagramm 4.65 Arbeitszufriedenheit: Tätigkeit bereichernd/bedeutend für Kirchengemeinde(n)	58
Diagramm 4.66 Arbeitszufriedenheit: Wertschätzung durch Anstellungsträger.....	58
Diagramm 4.67 Arbeitszufriedenheit: Zufriedenheit mit Arbeitsfeldern.....	58
Diagramm 4.68 Arbeitszufriedenheit: Zufriedenheit mit anderen Mitarbeitern.....	59
Diagramm 4.69 Arbeitszufriedenheit: Zufriedenheit mit äußeren Bedingungen	59
Diagramm 4.70 Arbeitszufriedenheit: Arbeitsklima im Arbeitsumfeld	59
Diagramm 4.71 Arbeitszufriedenheit: Ressourcen: Zeit.....	60
Diagramm 4.72 Arbeitszufriedenheit: Ressourcen: Geldmittel	60
Diagramm 4.73 Arbeitszufriedenheit: Ressourcen: Entscheidungsspielräume	60
Diagramm 4.74 Weitere/n berufliche/n Abschluss/Qualifizierung/Zusatzausbildung	61
Diagramm 4.75 Arbeitsfeld, beruflich weiterbilden	63
Diagramm 4.76 Gewünschte Fortbildungsangebote	65
Diagramm 4.77 Gewünschte Veränderung der Arbeitsstelle	66
Diagramm 4.78 Kompetenzen f. fachlich fundiertes Arbeiten: Pädagogik	68
Diagramm 4.79 Kompetenzen f. fachlich fundiertes Arbeiten: Psychologie	68
Diagramm 4.80 Kompetenzen f. fachlich fundiertes Arbeiten: Soziologie	68
Diagramm 4.81 Kompetenzen f. fachlich fundiertes Arbeiten: Theologie	69
Diagramm 4.82 Kompetenzen in der gemeindepäd. Arbeit: didaktische Modelle	69
Diagramm 4.83 Kompetenzen in der gemeindepäd. Arbeit: Grundlagen	69
Diagramm 4.84 Kompetenzen in der gemeindepäd. Arbeit: Methodik.....	70
Diagramm 4.85 Allgemeine Kompetenzen: selbstständige Konzeptentwicklung	70
Diagramm 4.86 Allgemeine Kompetenzen: nach Konzeptionen arbeiten.....	70
Diagramm 4.87 Allgemeine Kompetenzen: Öffentlichkeitsarbeit	71
Diagramm 4.88 Allgemeine Kompetenzen: Seelsorge	71
Diagramm 4.89 Kompetenzen in der gemeindepäd. Arbeit mit: Ehrenamtlichen	71
Diagramm 4.90 Kompetenzen in der gemeindepäd. Arbeit mit: Erwachsenen	72
Diagramm 4.91 Kompetenzen in der gemeindepäd. Arbeit mit: Familien.....	72
Diagramm 4.92 Kompetenzen in der gemeindepäd. Arbeit mit: Jugendlichen	72
Diagramm 4.93 Kompetenzen in der gemeindepäd. Arbeit mit: Kindern in der Gemeinde	73
Diagramm 4.94 Kompetenzen in der gemeindepäd. Arbeit mit: konfessionslosen Menschen	73
Diagramm 4.95 Kompetenzen in der gemeindepäd. Arbeit mit: Konfirmanden.....	73
Diagramm 4.96 Kompetenzen in der gemeindepäd. Arbeit mit: Senioren	74
Diagramm 4.97 Erweiterung der Aufgabenbereiche	75
Diagramm 4.98 Reduzierung Aufgabenbereiche	79
Diagramm 4.99 Gemeindepädagogen in der Landeskirche thematisiert.....	81
Diagramm 4.100 Verbesserung der Arbeitssituation der Gemeindepädagogen	81

1. Einleitung

1.1 Gemeindepädagogik in der EKM – Anlass und Aufgabenstellung des Projekts

Die Evangelische Kirche Mitteldeutschlands steht vor der Herausforderung, das Berufsbild Gemeindepädagoge/Gemeindepädagogin weiter zu entwickeln. Zum einen legen die Veränderungen in Kirche und Gesellschaft nahe, die bisherigen Aufgaben und Arbeitsweisen der Berufsgruppe kritisch zu prüfen. Zum anderen entwickelte die Handlungswissenschaft Gemeindepädagogik ein dimensionales Verständnis der (gemeinde)pädagogischen Prozesse in der Kirche, welches in der Praxis aufzunehmen war. Die Veränderungen im Bereich der Ausbildung durch die Europäisierung der Studiengänge und Abschlüsse war ein weiterer Anstoß, um auch über Veränderungen der religionspädagogischen und gemeindepädagogischen Studiengänge nachzudenken. Diese vielfachen Anlässe führten zur Initiierung eines Projektes mit der Zielsetzung, die zukünftige Arbeitsweise der Berufsgruppe der Gemeindepädagogen und Gemeindepädagoginnen und die entsprechenden Ausbildungsgänge konzeptionell neu zu fassen. Am 13. September 2014 wurde der Projektauftrag *Gemeindepädagogik in der EKM* durch den Landeskirchenrat der Evangelischen Kirche Mitteldeutschlands bestätigt. Vorgesehen ist, dass im Herbst 2017 die Ergebnisse der Arbeit vorliegen. Dazu gehören zum einen, dass das Berufsbild definiert ist, Abschlüsse und Ausbildungswege bezüglich der zu erreichenden Qualifikation und der zu erwerbenden Kompetenzen beschrieben sind, dass die Ausbildungswege vergleichbar sind und die Abschlüsse die Option beinhalten ggf. höherwertige oder weiterführende Ausbildungsgänge anzuschließen. Zum anderen sollen die Aufgaben und Tätigkeitsfelder des gemeindepädagogischen Dienstes entsprechend den Anforderungen der Gemeinden und Kirchenkreise formuliert sein. Zur Umsetzung des Auftrags wurden zunächst Gespräche mit dem Superintendent/innenkonvent und dem Konvent der Kreisreferent/innen geführt. Ergänzend bedurfte es eines Meinungsbildes der im gemeindepädagogischen Dienst tätigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Dies wurde durch eine quantitative Stichprobenbefragung eingeholt. Das Ergebnis der Befragung der Berufsgruppe der Gemeindepädagogen/innen in der EKM im Jahr 2015 und die Auswertung durch das Projektteam wird hier dokumentiert. Um die Untersuchung für die Erarbeitung einer Konzeption des gemeindepädagogischen Dienstes in der EKM nutzen zu können, wurden sie im Rahmen eines Fachgespräches mit Vertretern der Berufsgruppe und der Evangelischen Hochschule Berlin diskutiert.

Im Folgenden stellt das Projektteam seine Beobachtungen und Wahrnehmungen zu den Untersuchungsergebnissen vor. Es leitet Entwicklungsaufgaben für die Leitungsgremien unserer Kirche ab und gibt den Mitarbeitenden im gemeindepädagogischen Dienst Impulse für mögliche Weiterentwicklungen ihrer Berufsbiografie. Die Ergebnisse der Untersuchung sowie der Beratungen mit den Superintendent/innen und Kreisreferent/innen fließen in die Konzeption des gemeindepädagogischen Dienstes in der EKM ein.

1.2 Gemeindepädagogik in der EKM – Projektorganisation

Auftraggeber des Projekts ist der Landeskirchenrat. Die Einbindung des Projektes in die landeskirchlichen Strukturen und die Interessen des Auftraggebers werden durch eine Lenkungsgruppe wahrgenommen. Mitglieder der Lenkungsgruppe sind: OKR'in Martina Klein (Vorsitzende), OKR Christian

Fuhrmann, OKR Michael Lehmann, Superintendent Kristóf Bálint, Superintendent Andreas Berger, Kreisreferentin Heike Henkelmann-Deilmann, KR Jens Walker, KR Frieder Aechtner.

Die Projektleitung wird durch den zuständigen Referatsleiter im Kirchenamt, Kirchenrat Frieder Aechtner wahrgenommen. Das Projektteam besteht aus Kirchenrat Jens Walker, Kirchenrätin Liane Engelbrecht, Kirchenrätin Martina Kilger, Frau Susanne Olbort-Pape aus dem Referat Steuerung/Planung, dem Vertreter des Kinder- und Jugendpfarramtes, Referent Jürgen Vogel und Frau Piontek, Dozentin am Pädagogisch-Theologischen Institut der EKM. Als externe Fachkräfte wurden für die Befragung die Sozialwissenschaftlerin Frau Christina von Obstfelder M. A. von der Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg und die Studierende Frau Constanze Vollrath, ebenfalls von der Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg, an der Projektarbeit beteiligt.

2 Eckpunkte für eine Konzeption des gemeindepädagogischen Dienstes in der EKM

Das Befragungsergebnis liefert uns erstmals einen detaillierten Einblick in die berufliche Situation der Berufsgruppe der Gemeindepädagogen/innen in der EKM. Durch ihre Beteiligung schafft die Berufsgruppe damit zugleich die Grundlage für die Weiterentwicklung des gemeindepädagogischen Dienstes auf der Basis einer zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern sowie der Landeskirche abgestimmten Konzeption.

2.1 Grundlagen

Durch die Auswertung des Meinungsbildes der Berufsgruppe sowie der Ergebnisse der Beratungen mit Superintendent/innen und Kreisreferent/innen zeichnen sich sowohl Stärken des gemeindepädagogischen Dienstes in der EKM ab als auch Entwicklungsaufgaben. Die durch die Expertise der Bildungskammer der EKM angeregte Profilierung¹ ist bezüglich der Arbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen und mit der Zielgruppe alter Menschen offensichtlich vorangekommen. Weiterer Entwicklungsbedarf besteht hinsichtlich des vernetzten Arbeitens der Gemeindepädagogen/innen sowie der Ausbildung einer guten Kommunikation zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber, die gemeinsam entwickelte Stellenkonzeptionen und passende Rahmenbedingungen für erfolgreiches Arbeiten ermöglichen. Die inhaltliche Ausrichtung der gemeindepädagogischen Ausbildung mit den in den vergangenen Jahren erfolgten Weiterentwicklungen wird durch die Ergebnisse der Arbeit im Projekt Gemeindepädagogik in der EKM bestätigt. Korrekturbedarf besteht hinsichtlich der vertikalen Durchlässigkeit der Ausbildungsgänge und der Einbindung in die europäisierte Bildungsstruktur.

Für junge Menschen ist die Attraktivität des Berufes nicht ohne weiteres zu erkennen. Oft wird ihnen erst während des Studiums der Religionspädagogik/Gemeindepädagogik deutlich, welche wichtigen Aufgaben in der Kirche ihnen anvertraut werden sollen und welcher persönliche Gewinn mit dieser Arbeit verbunden sein kann. Um ausreichend Nachwuchs zu gewinnen ist es notwendig, dass jeder

¹ Perspektiven der Gemeindepädagogik in der Evangelischen Kirche Mitteldeutschlands, Domsgen (Hrsg.), EVA 2012

Kirchenkreis der EKM alle 5 Jahre zwei Personen zum Studium delegiert. Praktika im gemeindepädagogischen Dienst oder ehrenamtliche Arbeit motivieren junge Menschen, sich für das Studium ansprechen zu lassen und einer Delegation zuzustimmen.

2.2 Zielgruppen für die Arbeit der Gemeindepädagogen/innen

Durch die Diskussionen um das Berufsbild Gemeindepädagogin/Gemindepädagoge zieht sich seit dem Dienstbeginn der ersten Absolvent/innen eines gemeindepädagogischen Studiums (das war 1986/87) die Frage der Zielgruppen. Gemeindeglieder mussten ihre Anforderungen an die Erwachsenenpädagogik, die Bildungsarbeit mit Familien, mit Ehrenamtlichen oder mit alten Menschen erst formulieren, damit diese als originäre Bereiche gemeindepädagogischer Arbeit ausgewiesen wurden. Eine wichtige Frage für das Projektteam war, mit welchen Zielgruppen Gemeindepädagogen/innen heute arbeiten sollen und welche Arbeitsaufträge Kirchenkreise diesbezüglich zukünftig erteilen können.

Vgl. Diagramm 4.13 Vergleich Häufigkeit/Qualität - Zielgruppen, S. 39 und Diagramm 4.14 ‚Keine Angabe‘ zur Häufigkeit des Kontakts mit -Zielgruppen-, S. 40.

Befragungsergebnis zu den Zielgruppen:

Wahrnehmung:

Im Diagramm werden die Häufigkeit und die Qualität der Zusammenarbeit mit den verschiedenen Zielgruppen nach Lebensalter sowie mit Ehrenamtlichen dargestellt. Die Zielgruppen lassen sich wie folgt nach ihrer Bedeutung für die Berufsgruppe ordnen:

Priorität 1. Kinder 5,3/5,3

Priorität 2. Ehrenamt 5,0/4,8

Priorität 3. Erwachsene 4,4/4,8

Priorität 4. Jugendliche 4,1/4,7

Kommentar:

Die Arbeit mit Kindern kommt erwartungsgemäß am häufigsten vor und die Qualität wird als hoch empfunden. Bemerkenswert ist, dass die Arbeit mit Ehrenamtlichen an zweiter Stelle steht und ihre Qualität ebenfalls als hoch empfunden wird. Aufgefallen ist, dass die Arbeit mit Erwachsenen in der Häufigkeit noch vor der Arbeit mit Jugendlichen steht.

Befragungsergebnis zum Zusammenwirken mit Gremien:

Wahrnehmung:

Erstaunlich ist, dass die Arbeit mit Gremien eine deutlich nachgeordnete Rolle spielt. Mit einem Durchschnitt von 3,3/4,2 schneidet sie im Verhältnis zu anderen Zielgruppen deutlich schlechter ab.

Kommentar:

In diesem Zusammenhang ist kritisch zu hinterfragen, wie sich der gemeindepädagogische Dienst zu den

- Leitungsgremien unserer Kirche und zu den
- jugendpolitischen oder bildungspolitischen Gremien und Arbeitsgruppen im Landkreis oder Gemeinwesen verhält.

Der Erfolg gemeindepädagogischen Arbeitens hängt wesentlich davon ab, ob Gremien ihr Verständnis von gemeindepädagogischer Arbeit weiterentwickeln und ob die Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und den Leitungsgremien gelingt. Die Wirksamkeit im Gemeinwesen steht in direktem Zusammenhang mit einer aktiven Arbeit in Gremien oder Arbeitsgruppen im Gemeinwesen.

Die Untersuchung verstärkt den Eindruck, dass die Gremienarbeit der Gemeindepädagogen/innen einer genaueren Betrachtung und konzeptionellen Weiterentwicklung bedarf.

Befragungsergebnis zur Zielgruppe Schüler/innen (Schule/n, Kooperationsprojekte und Schule/n, Religionsunterricht)

Wahrnehmung:

Das Arbeitsfeld wird im Vergleich mit anderen Arbeitsfeldern mit relativ niedriger Häufigkeit im gemeindepädagogischen Dienst genannt, bei gleichzeitig hoher Qualität der Zusammenarbeit.

Kommentar:

Da die Schule nach der Familie der zweite wichtige Lebensort für junge Menschen ist, stellt sich die Frage, warum Gemeindepädagogen/innen dort selten arbeiten. Die Bedeutung schulbezogener Arbeit und das kirchliche Engagement im Religionsunterricht findet im Befragungsergebnis keine Entsprechung.

Befragungsergebnis hinsichtlich der Zielgruppe alte Menschen/Senior/innen:

Wahrnehmung:

Das Arbeitsfeld kommt im Vergleich mit anderen Feldern mit relativ niedriger Häufigkeit im gemeindepädagogischen Dienst vor, bei gleichzeitig hoher Qualität der Zusammenarbeit.

Kommentar:

Die Arbeit mit alten Menschen/Senior/innen scheint noch immer nicht zu den regelmäßigen Aufgaben der Gemeindepädagogen/innen zu gehören, das erstaunt, da die Begleitung des lebenslangen Lernens (LLL) konzeptionelle Grundlage der kirchlichen Bildungsarbeit ist und der demografische Wandel einen steigenden Bedarf an Bildungsangeboten für und mit alten Menschen und Angeboten zu ihrer Begleitung nahe legt.

2.3 Entwicklungsaufgabe: Zielgruppen der gemeindepädagogischen Arbeit

- ✦ Die Arbeit mit Menschen im Ehrenamt spielt schon jetzt eine bedeutende Rolle im gemeindepädagogischen Dienst und sollte weiter entwickelt werden.
- ✦ Das Konzept der Begleitung des Lebenslangen Lernens (LLL) ist für den gemeindepädagogischen Dienst relevant. Schon heute werden alle Altersgruppen erreicht. Durch eine konzeptionelle Entscheidung im Kirchenkreis könnte die Umsetzung dieses Konzeptes weiter ausgebaut werden. Zum Beispiel könnten in Kirchenkreisen oder Regionen Bildungslandschaften gestaltet werden, die religiöse Bildung in jeder Lebensphase ermöglichen, Menschen in jedem Lebensalter erreichen und sie über die Grenzen der Kirchengemeinden hinaus in Kontakt mit dem Evangelium bringen.
- ✦ Zu beantworten ist die Frage, auf welches Gemeindebild der gemeindepädagogische Dienst hinarbeiten soll und wie er an der Weiterentwicklung unserer Kirche beteiligt werden kann, um die Arbeit mit Zielgruppen entsprechend zu profilieren.
- ✦ Die Zusammenarbeit mit den Leitungsgremien unserer Kirche muss bezüglich der Häufigkeit und der Qualität weiterentwickelt werden. Leitungsgremien sind Zielgruppe der Gemeindepädagogen/innen im Blick auf die Weiterentwicklung des Wissens der Mitglieder über die Potentiale der Gemeindepädagogik für die Gemeindeentwicklung und für die kirchliche Arbeit im Verkündigungsdienst.
- ✦ Die Professionalität der Gemeindepädagogen/innen muss bekannt(er) werden. Die Berufsgruppe sollte selbst Verantwortung dafür übernehmen und den Kontakt zu den Leitungsgremien intensivieren.

- ✦ Zwischen Schulen und Kirchengemeinden gibt es noch zu wenige Schnittflächen. Schulen als wichtige Lebensorte von Kindern und Jugendlichen sollen im gemeindepädagogischen Dienst zukünftig häufiger vorkommen.
- ✦ Die Wirkung gemeindepädagogischer Arbeit in das Gemeinwesen ist von Interesse für die Berufsgruppe und den Dienstgeber. Zukünftig sollte ein klarer Dienstauftrag für professionell gestaltete Bildungsprozesse religiöser Bildung im Gemeinwesen sorgen.

2.4 Aufgaben des gemeindepädagogischen Dienstes

2.4.1 Kirche bei der Erfüllung ihrer Funktionen profiliert unterstützen (Bildung, Verkündigung, Diakonie und Mission)

Befragungsergebnis:

Vgl. Diagramm 4.39 Kompetenz: Bedeutung Evangelium für das Leben aufzeigen, S. 49

- ✦ 5 % selten / 95 % häufig – keine Angabe 0 %

Vgl. Diagramm 4.40 Kompetenz: liturgisch-spirituell (Andachten, Gebete), S. 49

- ✦ 14 % selten / 86 % häufig – keine Angabe 0 %

Vgl. Diagramm 4.41 Kompetenz: Seelsorgekompetenz, S. 49

- ✦ 28 % selten / 72 % häufig – keine Angabe 0 %

Vgl. Diagramm 4.75 Arbeitsfeld, beruflich weiterbilden, S. 63

Kommentar:

Wichtige Funktionen von Kirche spielen für die Berufsgruppe eine bedeutende Rolle und kommen in der beruflichen Praxis an prominenter Stelle vor. Auch die Weiterbildungswünsche der Gemeindepädagogen/innen spiegeln die Bereitschaft, sich in die kirchliche Arbeit insgesamt einzubringen und nicht nur ein segmentiertes Arbeitsfeld zu bedienen. Für den Einsatz von Gemeindepädagogen/innen bedeutet das, die Berufsgruppe mit Bildungsarbeit für alle Altersgruppen zu beauftragen, ihnen Zeit für Seelsorge einzuräumen und ihr Verantwortung für religiöse Bildung im Gemeinwesen zu übertragen und dafür Ressourcen bereitzustellen. Diese Aufgaben sollen in einem angemessenen Verhältnis zum Auftrag der Arbeit mit Kindern stehen.

2.4.2 Profil der Berufsgruppen in den Verkündigungsdienst einbringen

Vgl. Diagramm 4.42 Kompetenz: Kommunikationskompetenz, S. 50.

Vgl. Diagramm 4.43 Kompetenz: Vertrauen bilden, Beziehungen herstellen, S. 50.

Wahrnehmung:

Das Profil der Berufsgruppe ist bestimmt durch die besonders ausgebildeten pädagogischen Kompetenzen, die ergänzt werden durch eine fundierte und auf die beruflichen Anforderungen abgestimmte theologische Ausbildung. Die Pädagogik ist das „Handwerkszeug“, das solide kirchliche Bildungsarbeit erst ermöglicht, das „Material“ ist die Theologie. Die notwendigen Kompetenzen für erfolgreiche und in guter Qualität zu leistende gemeindepädagogische Arbeit stehen der Berufsgruppe durch die absolvierten Studiengänge oder Ausbildungen zur Verfügung und werden genutzt. Für Fort- und Weiterbildungen bleiben Theologie und Kommunikation wichtige Themen und sollten nicht vernachlässigt werden, um die Leistungsfähigkeit der Gemeindepädagogen/innen zu erhalten und ihr Berufsprofil weiterzuentwickeln.

2.4.3 Profilierte Arbeit im ländlichen und städtischen Raum

Befragungsergebnis:

Vgl. Diagramm 4.5 Anteile lokaler Tätigkeitsbereiche im Vergleich, S. 32.

- ✦ Tätigkeit überwiegend im ländlichen Bereich 42 % der Befragten
- ✦ Tätigkeit überwiegend im städtischen Bereich 22 % der Befragten
- ✦ Tätigkeit in beiden Bereichen 37 % der Befragten

Vgl. Diagramm 4.97 Erweiterung der Aufgabenbereiche, S. 75.

Vgl. Einzelmeinungen: „Arbeit im ländlichen Raum können wir, der Fragebogen ist gut – aber kommt er zu spät?
Werden wir GP gehört?“

Kommentar:

Der Einsatz der Berufsgruppe in ländlichen und städtischen Bereichen der EKM entspricht der Situation der kirchlichen Arbeit und den geografischen Bedingungen in der EKM. Der Aufmerksamkeit, die der ländliche Bereich bekommt, bedürfen auch die Gemeindepädagogen/innen, die dort arbeiten. Ihre Ideen und ihre Kompetenzen für konzeptionelles Arbeiten sollen zur Weiterentwicklung der kirchlichen Arbeit im ländlichen Raum genutzt werden.

2.4.4 **Entwicklungsaufgabe:** Profilierung des gemeindepädagogischen Dienstes

- ✦ Gemeindepädagogen/innen bringen Kompetenzen für die kirchliche Arbeit mit, die die Weiterentwicklung von Kirchengemeinden unterstützen und gemeinsames Arbeiten in Regionen oder im Kirchenkreis ermöglichen. Voraussetzung dafür ist, dass sie in diesem Sinne eingesetzt werden und ihre Dienstanweisungen entsprechend formuliert sind.

- ✦ Die Berufsgruppe arbeitet auch im ländlichen Raum. Seine besonderen Anforderungen und Chancen bedürfen weiterer Aufmerksamkeit durch die Leitungsgremien, um mit Gemeindepädagogen/innen passende Arbeitsaufträge zu vereinbaren. Innovative Konzepte der Gemeindepädagogen/innen brauchen Raum für ihre Erprobung. Die Erfahrungen der Gemeindepädagogen/innen sollen in die konzeptionelle Arbeit im Kirchenkreis einbezogen werden.
- ✦ Professionelle Kommunikation ist das wichtigste Handwerkszeug der Gemeindepädagogen/innen für alle Aufgabenfelder. Diese Kompetenz ist durch das Studium ausgebildet, bedarf aber der Pflege durch Fort- und Weiterbildung. Dafür sollen Dienstgeber/innen und Dienstnehmer/innen gemeinsam Sorge tragen.
- ✦ Gemeindepädagogen/innen sollen für die kirchliche Bildungsarbeit mit allen Altersgruppen eingesetzt werden, Arbeitszeit für Seelsorge zur Verfügung haben und mit der religiösen Bildung im Gemeinwesen beauftragt sein.

2.5 Berufsbild der Gemeindepädagogen/innen

2.5.1 Geschlechterverteilung in der Berufsgruppe

Vgl. Diagramm 4.1 Biologisches Geschlecht, S. 29.

Wahrnehmung:

Mehr Frauen als Männer sind im gemeindepädagogischen Dienst tätig; das Verhältnis von 70 % Frauen zu 30 % Männern nähert sich dem Verhältnis in vielen pädagogischen Berufen an.

Kommentar:

Frauen wirken als Vorbilder für die Berufswahl eher auf Mädchen. Auch in der gemeindepädagogischen Arbeit sind, wie in der kirchlichen Arbeit überhaupt, meist mehr Mädchen und Frauen als Teilnehmer/innen vertreten. Studien belegen im Kinder- und Jugendalter einen Zusammenhang von weiblichen Leiterinnen zur Anzahl der Mädchen und jungen Frauen als Teilnehmer/innen. Soll das Geschlechterverhältnis bei Mitarbeitenden und Teilnehmenden verändert werden, bedarf es einer Aufmerksamkeit der Leitungsebene dafür. Faktoren für seine Veränderung sind die aktive Werbung von Männern für eine Tätigkeit im gemeindepädagogischen Dienst und eine Ausrichtung der Angebote auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Jungen und Mädchen bzw. Frauen und Männern, um Jungen und junge Männer im größeren Umfang zu erreichen.

Arbeit mit Jungen soll im Kirchenkreis angeboten werden und am besten von Männern verantwortet werden. Das ist sozialpädagogisch und gemeindepädagogisch begründbar.

2.5.2 Entwicklungsaufgabe: geschlechterbewusster Einsatz von Gemeindepädagogen/innen

- ✦ Jungen und junge Männer durch Beteiligung an ehrenamtlicher Arbeit oder durch Praktika zum Studium der Religions- und Gemeindepädagogik motivieren.
- ✦ Attraktivität des Berufsbildes auch für Männer durch die Vorbildwirkung von männlichen Gemeindepädagogen demonstrieren.

2.5.3 Überwiegender Tätigkeitsbereich – ländlich oder städtisch geprägte Region

Vgl. Diagramm 4.5 Anteile lokaler Tätigkeitsbereiche im Vergleich, S. 32.

Wahrnehmung:

42 % der Befragten sind überwiegend im ländlichen Bereich tätig, 22 % im städtischen Bereich und 37 % in beiden Bereichen.

Kommentar:

Mehr als drei Viertel der Mitarbeitenden im gemeindepädagogischen Dienst sind im ländlichen Bereich tätig. Dort steht die Gestaltung der kirchlichen Arbeit vor der Herausforderung, dass die Infrastruktur in einem weitmaschigen Netz organisiert ist, dass Menschen - besonders Familien - ein enges Zeitbudget durch täglich lange Wege zu Schulen, Kitas und zur Arbeit sowie zu Institutionen und Versorgungseinrichtungen haben. Mobilität von Kindern, Jugendlichen und älteren Menschen hängt von den Angeboten des öffentlichen Nahverkehrs oder von der Unterstützung durch Familienangehörige oder Nachbarn ab.

Weitere Herausforderungen ergeben sich durch die demografische Entwicklung und damit verbundene Veränderungen der Besiedlungsstrukturen.

Für Mitarbeitende bedeutet das in der Regel, dass die Ausdehnung des Arbeitsterritoriums stetig zunimmt, dass Konzepte häufiger angepasst oder neu entwickelt werden müssen und dass Ehrenamtsarbeit nach eigenen Regeln funktioniert, die entdeckt und berücksichtigt werden wollen.

2.5.4 Entwicklungsaufgabe: differenzierte gemeindepädagogische Arbeit im ländlichen und städtischen Kontext

- ✦ In Aus- und Fortbildung ist zwischen dem ländlichen und städtischen Kontext für die gemeindepädagogische Arbeit zu unterscheiden.
- ✦ Konzepte, die zwischen ländlichem und städtischem Raum unterscheiden, sind vorhanden, müssen aber wahrgenommen und wertgeschätzt werden.
- ✦ Gemeindepädagogen/innen haben konzeptionelle Ideen und Kompetenzen, um diese zu Konzepten zu entwickeln. Für die Entwicklung und Erprobung brauchen sie Freiräume. Die Umsetzung von Konzepten wird zwischen Gemeindepädagogen/innen und Dienstgeber abgestimmt. Im städtischen Bereich gibt es andere Voraussetzungen als im ländlichen Bereich. Für den städtischen Bereich sind schon mehr praktikable Konzepte entwickelt, die angewendet werden können. Für den ländlichen Bereich bedarf es zusätzlichen Engagements für die Entwicklung von Konzepten.

2.5.5 Überwiegende Tätigkeit – lokal/regional/überregional

Vgl. Diagramm 4.6 Überwiegender Tätigkeitsbereich -lokal/regional/überregional-, S. 33.

Wahrnehmung:

64 % der Befragten üben überwiegend eine gemeindebezogene/regionale Tätigkeit aus. 31 % sind überwiegend im Kirchenkreis tätig. Gemeindepädagogen/innen sind also häufiger in Gemeinden und Regionen eingesetzt als im Kirchenkreis und bei landeskirchlichen Aufgaben. Auf Kirchenkreisebene erfüllen Gemeindepädagogen/innen Bildungsaufgaben in Kirche und Gemeinwesen, die in einzelnen Kirchengemeinden nicht gelöst werden können. Auf der landeskirchlichen Ebene erfüllen sie ihren Kompetenzen entsprechende Aufgaben.

Kommentar:

Ca. zwei Drittel der Gemeindepädagogen/innen sind in Gemeinden und Regionen tätig. Das zeigt den hohen Bedarf an aktiven Gemeindepädagogen/innen vor Ort, lässt aber offen, in welchem Maß die Tätigen ihre Aufgaben erfüllen - als Multiplikator/innen oder Akteur/innen - in welchen Arbeitsformen und Frequenzen. Mit der Vergrößerung der Arbeitsbereiche in Regionen findet eine Verschiebung in Richtung der Tätigkeit mit Multiplikator/innen statt: In den Diagrammen 4.75 auf S. 63 und Diagramm 4.76 auf S.65 ist ersichtlich, dass sich Mitarbeitende im gemeindepädagogischen Dienst im Arbeitsfeld Ehrenamtsbegleitung weiterentwickeln möchten und dass Fortbildungsangebote zur Arbeit mit Ehrenamtlichen gewünscht werden. Das ist eine neue Tendenz und dient konkret der Gemeindeentwicklung in Gemeinden und Regionen.

2.5.6 **Entwicklungsaufgabe: lokale, regionale und überregionale Personaleinsatzkonzepte für Gemeindepädagogen/innen**

- ✦ Der Erfolg gemeindepädagogischer Arbeit hängt von gelingenden professionellen Beziehungen zwischen den Mitarbeitenden und den Nutzer/innen ab. Für den Einsatz von Gemeindepädagogen/innen und für die Gestaltung der Arbeitsprozesse bei regionalem oder überregionalem Einsatz muss dieser Erfolgsfaktor mit berücksichtigt werden.
- ✦ Zur Gewinnung von Ehrenamtlichen ist es notwendig, dass Gemeindepädagogen/innen als Akteur/innen mit Präsenz vor Ort, zum Beziehungsaufbau und als Multiplikator/innen mit Kompetenzen für die Begleitung der Ehrenamtlichen eingesetzt werden. Die Ausbildung dieser Kompetenzen ist eine Aufgabe in Aus-, Fort- und Weiterbildung.

2.5.7 **Kompetenzorientiertes Arbeiten**

Vgl. Diagramm 4.78 Kompetenzen f. fachlich fundiertes Arbeiten: Pädagogik, S. 68

Wahrnehmung:

Als bedeutend und sehr bedeutend werden Methodik (100 %) und Pädagogik (99 %) angesehen. In den Handlungsfeldern rangiert unter „sehr bedeutend“ **Arbeit mit Ehrenamtlichen** (79 %) noch vor Arbeit mit Kindern (77 %). Insgesamt spielen Kompetenzen für fachlich fundiertes Arbeiten in den Handlungsfeldern Arbeit mit Kindern, Familien, Erwachsenen, Ehrenamtlichen mit 96 % bedeutend und 97 % sehr bedeutend eine große Rolle. Kompetenzen für die Arbeit mit Senioren, Konfirmanden und Jugendlichen werden sowohl in der Kategorie „weniger bedeutsam“ mit 79 % als auch in der Kategorie „sehr bedeutsam“ mit 91 % angegeben.

Kommentar:

Ausbildung und Interessen der Gemeindepädagogen/innen sind darauf angelegt, mit unterschiedlichen Zielgruppen und in unterschiedlichen Formaten zu arbeiten. Das entspricht dem Bedarf der Gemeindeglieder, lebenslang lernen zu können. Die Einzelvoten der Gemeindepädagogen/innen deuten darauf hin, dass die Stellenstruktur dies nicht ausreichend aufnimmt.

Im Folgenden werden Wahrnehmungen aus dem Freitext nach dem Diagramm 4.97 Erweiterung der Aufgabenbereiche, S. 75 aufgeführt:

- ✦ Zielgruppenerweiterung über die Zielgruppe der Kinder und Jugendlichen hinaus
- ✦ Flexibler an Gemeindesituation angepasst. Z. B. Jugendmitarbeiter macht auch Kinderarbeit (*Arbeit mit Kindern, Red.*)
- ✦ Nicht auf Arbeit mit Kindern und Familien beschränkt bleiben
- ✦ Ich erlebe eine einhergehende Fixierung der Gemeindepädagogik auf die Altersgruppe 2 - 12 Jahre und Senioren.
- ✦ Gemeindepädagogik sollte auch in den Anstellungen nicht nur auf Kinder und Jugendliche be-

grenzt werden

- ✚ Nicht nur auf Arbeit mit Kindern begrenzen
- ✚ Gemeindepädagogen sollten nicht nur auf Arbeit mit Kindern begrenzt werden

Gemeindepädagogen/innen können auf unterschiedliche Lebenslagen reagieren: *„Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit in allen Berufsfeldern ist ein Hinweis auf die Anpassungsfähigkeit der Akteure. Hier wird die Stärke in diakonisch gemeindepädagogischen Berufsbildern sichtbar, auf Anforderungen in Kirche, Diakonie, Bildung und Gesellschaft reagieren zu können und eine Praxis entwickeln zu können, die der Diversität der Lebenslagen von Menschen angemessen ist.“*²

2.5.8 **Entwicklungsaufgabe: Einsatz der Berufsgruppe nach ihren Kompetenzen**

- ✚ In den Kirchenkreisen wird überprüft, wie in der Dienstgemeinschaft die Kompetenzen von Gemeindepädagogen/innen für unterschiedliche Handlungsfelder abgerufen werden. Hier ist eine stärkere Flexibilität beim Einsatz erforderlich, die sich neben dem Berufsabschluss auch an Gaben und Berufsbiografien orientiert. Dies ist bei der Fortschreibung der Stellenplanung zu berücksichtigen.

2.5.9 **Anwendung berufsbezogener Kompetenzen**

Vgl. Diagramm 4.35 Kompetenzen: Lebenslagen und Lebenswelten, S, 47

Wahrnehmung:

Gemeindepädagogen/innen wenden besonders häufig und intensiv ihre **pädagogischen Kompetenzen** an. Diese bilden sich ab in ihren Kompetenzen:

- ✚ gelingende Kommunikation zu ermöglichen (vgl. Diagramm 4.42, S. 50; 95 %: oft bis sehr häufig),
- ✚ mit Verschiedenheit (Diversität) umzugehen (vgl. Diagramm 4.43, S. 50; 96 %: oft bis sehr häufig),
- ✚ Gruppen zu moderieren und zu leiten (vgl. Diagramm 4.47, S. 51; 94 % oft bis sehr häufig),
- ✚ die Kommunikation des Evangeliums zu ermöglichen (Bedeutung des Evangeliums für das Leben aufzeigen können und biblische Texte/Themen für alle zugänglich machen können - vgl. Diagramm 4.39, S. 49; 95 %).

² EKD-Texte 118, S. 21

Die Anwendung **diakonischer Kompetenzen** ist deutlich weniger ausgeprägt: Kenntnis von Unterstützungssystemen (z. B. Beratungsstellen) wird von nur 34 % der Befragten oft bis sehr häufig eingesetzt. Auch die anderen diakonischen Kompetenzen liegen deutlich unter den berufsbezogenen Kompetenzen. (Als berufsbezogene Kompetenzen verstehen wir die theologischen und pädagogischen Kompetenzen sowie Reflexions-, Kommunikations- und Gestaltungskompetenzen). So geben nur 51 % der Befragten bei „Unterstützungsprozesse initiieren, Mobilisieren von Ressourcen“ an, dass sie diese oft bis sehr häufig nutzen und nur 68 % wenden ihre „Beratungskompetenz“ oft bis sehr häufig an. Unklar bleibt, ob der Einsatz dieser Kompetenzen nicht als gemeindepädagogische Aufgabe gesehen wird, oder ob die Kompetenzen wenig ausgeprägt sind und deshalb nicht angewendet werden. Ähnliches ist für die **Kompetenzen zur Seelsorge** zu beobachten.

2.5.10 Entwicklungsaufgabe: ausgebildete Kompetenzen der Gemeindepädagogen/innen nutzen

- ✦ Eine Profilierung des Einsatzes der Berufsgruppe ist notwendig, um ihre Stärken in der Dienstgemeinschaft im Verkündigungsdienst zur Geltung zu bringen und die Anwendung ihrer pädagogischen Kompetenzen zu fördern.
- ✦ Bezüglich der diakonischen Kompetenzen ist eine stärkere Vernetzung und Kooperation mit Einrichtungen geboten, die Menschen unterstützen. So können Netzwerke gebildet werden, damit Gemeindepädagogen/innen ihren Aufgaben in Beratung und Seelsorge gerecht werden und sich zugleich auf ihre Stärken in Bildung und Verkündigung konzentrieren können.

2.5.11 Netzwerke, Kooperationen

vgl. Diagramm 4.53 Kompetenz: Fähigkeit zur Kooperation und Netzwerkbildung, S. 53

Wahrnehmung:

Kompetenzen, die potentiell Kooperation und Netzwerkbildung unterstützen, sind vorhanden und werden von zwei Dritteln der Befragten oft bis sehr häufig angewendet. Davon abweichend wird die tatsächliche Häufigkeit der Zusammenarbeit mit Einrichtungen deutlich niedriger eingeschätzt (siehe Diagramm 4.8, S. 35). Lediglich die Zusammenarbeit mit „Schule in anderer Trägerschaft“ wird mit 3,1 etwas höher als „gelegentlich“ eingeschätzt. Die Häufigkeit der Zusammenarbeit mit allen anderen genannten Einrichtungen wird als mehr oder weniger „selten“ bewertet. Die Häufigkeit der Zusammenarbeit mit Berufsgruppen/Personen (vgl. Diagramm 4.7, S. 34) ist im Blick auf ehrenamtlich Mitarbeitende, Eltern/Erziehungsberechtigte sowie Gemeindepädagogen/-kollegen und Pfarrer deutlich größer und liegt zwischen „oft“ und „häufig“. Das ist allerdings in der allgemeinen Berufsausübung in der Regel unvermeidlich. Im Blick auf andere Berufsgruppen wie Religionslehrer/innen, Sozialpädagogen/innen und Mitarbeitende der Diakonie liegt die Häufigkeit zwischen „selten“ und gelegentlich“. In ähnlich geringem Maß wie bei den zuletzt Genannten wird die Häufigkeit der Kooperation mit Partnern in Politik, Jugendvertretungen, Verbänden, Vereinen, Ökumene und Kommunen eingeschätzt

(vgl. Diagramm 4.11, S. 38). Sie liegt mit Werten zwischen 2,1 und 2,8 zwischen „selten“ (2,0) und „gelegentlich“ (3). Bei dem Thema „Arbeitszufriedenheit/Wohlbefinden“ wird in dem Diagramm 4.64, S. 57 und dem Diagramm 4.65, S. 58 die eigene Tätigkeit sowohl im Blick auf die Kirchengemeinde als auch im Blick auf das Gemeinwesen im hohen Maße als bereichernd/bedeutsam eingeschätzt (81 % Zustimmung im Blick auf Gemeinwesen und 89 % Zustimmung im Blick auf Kirchengemeinde). Auch die Zufriedenheit in der Zusammenarbeit (vgl. Diagramm 4.68, S. 59) ist mit 85 % sehr hoch. 12 % der Befragten würden ihr Kollegennetzwerk verbessern, um mehr Arbeitszufriedenheit zu erreichen (vgl. Diagramm 4.77, S. 66).

Kommentar:

Trotz der selbst wahrgenommenen großen Häufigkeit der Kompetenzanwendung im Blick auf „Kooperationen und Netzwerkbildung“ werden die tatsächlich stattfindenden Kooperationen eher gering eingeschätzt. Das kann daran liegen, dass die Befragten dafür durch ihre konkreten Dienstbeschreibungen bisher zu wenig Zeit haben, obwohl das Thema als zukunfts wichtig und bedeutsam wahrgenommen wird. Hier liegen möglicherweise bisher ungenutzte Ressourcen, die veränderte Dienstbeschreibungen brauchen, um stärker wirksam werden zu können. Eine spätere Befragung könnte präziser und stringenter nach den wichtigen Zukunftsfeldern und Kooperationen und Netzwerken fragen, um zielgenaue Handlungsempfehlungen geben zu können.

2.5.12 Entwicklungsaufgabe: Kooperation und Netzwerkbildung fördern

- ✦ Die Chancen von Kooperationen und Netzwerken müssen durch geeignete Dienstaufträge der Dienstgeber erschlossen und durch eine passende Dienstgestaltung der Dienstnehmer genutzt werden.
- ✦ Der in der vorliegenden Befragung (und in der Landeskirche) uneinheitlich verwendete Begriff der „Region“ muss zukünftig genauer gefasst werden.

2.5.13 Gemeinschaft der Dienste

Vgl. Diagramm 4.7 Vergleich Häufigkeit/Qualität – Berufsgruppen/Personen, S. 34.

Befragungsergebnis hinsichtlich der Kooperation mit anderen kirchlichen Berufen:

Wahrnehmung:

Im Diagramm werden die Häufigkeit und die Qualität der Zusammenarbeit der Gemeindepädagogen/innen mit den verschiedenen Gruppen der Mitarbeitenden dargestellt. Sie lassen sich wie folgt nach ihrer Bedeutung für die Berufsgruppe ordnen:

Priorität 1: Ehrenamtliche (Häufigkeit: 5,0, Qualität:5,0)

Priorität 2: Pfarrer/innen (Häufigkeit: 4,6, Qualität: 4,7)

Priorität 3: Gemeindepädagogen/innen (Häufigkeit: 4,4, Qualität: 5,0)

Priorität 4: Kirchenmusiker/innen (Häufigkeit 3,5, Qualität: 4,4)

Erwartungsgemäß sind die Pfarrer/innen die hauptberuflichen Mitarbeiter/innen, mit denen am häufigsten kooperiert (zusammengearbeitet) wird. Erfreulich ist, dass die Qualität der Zusammenarbeit durch die Gemeindepädagogen/innen relativ hoch eingeschätzt wird. Bemerkenswert ist, dass die Kooperation innerhalb der Berufsgruppe bedeutsam ist und mit hoher Qualität praktiziert wird. Die Kooperation mit Kirchenmusiker/innen ist erwartungsgemäß nicht so häufig, da es verhältnismäßig wenige Kirchenmusiker/innen gibt.

Sachbearbeiter/innen KKA 3,0/4,8(!): Bemerkenswert ist, dass mit den Sachbearbeiter/innen in den KKA offenbar mit hoher Qualität zusammengearbeitet werden kann. Die Häufigkeit entspricht vermutlich dem Bedarf.

Sozialpädagogen/innen und Diakone 2,4/4,2 bzw. 4,3 aber k. A. zu Sozialpädagogen 56 % und zu Diakonen 50 %: Die Kooperation mit Sozialpädagogen/innen und Diakon/innen ist erwartungsgemäß niedrig, da ihre Anzahl im Verkündigungsdienst gering ist. Dafür spricht auch, dass durch die Befragten zu diesen Berufsgruppen sehr oft keine Angaben gemacht wurden.

Rel.Päd. (Schule) 2,6/4,1: Auch hier ist die Häufigkeit der Kooperation auffällig gering. (Siehe dazu auch die Ergebnisse der Befragung zur Zielgruppe Schülerin/Schüler, S. 10.)

Kommentar:

Bemerkenswert (und erfreulich) ist, dass mit ehrenamtlich Mitarbeitenden häufig und in guter Qualität kooperiert bzw. zusammengearbeitet wird. Entgegen anderslautender Vermutungen bestimmt sich das Dienstverhältnis zwischen Pfarrer/innen und Gemeindepädagogen/innen nach dieser Befragung durch häufige Zusammenarbeit in hoher Qualität. Als positives Merkmal kann die vorwiegend gute Zusammenarbeit zwischen dem gemeindepädagogischen Dienst und den Kreiskirchenämtern hervorgehoben werden.

2.5.14 Entwicklungsaufgabe: Dienstgemeinschaft

- ✦ Ehrenamt wird von Gemeindepädagogen/innen mitgedacht und ist präsent. Dies kann von den Dienstgebern/Kirchenkreisen genutzt werden.
- ✦ Die Idee von der Dienstgemeinschaft der Kirchenmusiker/innen, Gemeindepädagogen/innen und Pfarrer/innen ist auf einem guten Weg, um sich durchzusetzen. Dies sollte durch die Personal- und Stellenplanung im Kirchenkreis verstärkt werden.
- ✦ Mit Kollegen/innen (anderen Gemeindepädagogen/innen) arbeiten zu können ist eine wichtige Option für die Berufsgruppe und sollte durch eine entsprechende Stellenplanung ermöglicht werden.
- ✦ Sachbearbeiter/innen im KKA sind wichtig Kooperationspartner/innen. Verwaltungsaufgaben sollten auch von Gemeindepädagogen/innen gemeinsam mit den Kreiskirchenämtern gelöst werden können.
- ✦ Weiterführende Ideen für die Kooperation mit Schulen und/oder mit Religionspädagogen/innen bzw. Lehrer/innen gilt es aufzunehmen und umzusetzen.

2.6 Aus-, Fort- und Weiterbildungen

Das Befragungsergebnis liefert sowohl Aussagen darüber, inwieweit die erworbenen Kompetenzen im beruflichen Alltag abgefragt werden als auch über die Qualität der Ausbildung in den einzelnen Handlungsfeldern.

2.6.1 Bedeutung der Ausbildungsinhalte für die berufliche Tätigkeit

Vgl. Diagramm 4.15 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Pädagogik, S. 40 bis Diagramm 4.53 Kompetenz: Fähigkeit zur Kooperation und Netzwerkbildung, S. 53.

Wahrnehmung:

Im Blick auf „Selbständige Konzeptentwicklung“ (vgl. Diagramm 4.22, S. 43), „nach Konzepten arbeiten“ (vgl. Diagramm 4.23, S. 43), Öffentlichkeitsarbeit (vgl. Diagramm 4.24, S. 43) und Seelsorge (vgl. Diagramm 4.25, S. 44) besteht bei bis zu einem Drittel der Befragten Weiterbildungsbedarf. Dieser Eindruck wird dadurch verstärkt, dass diese Kompetenzen im beruflichen Alltag im gemeindepädagogischen Dienst abgefragt werden (z.B. „Seelsorgekompetenz“ vgl. Diagramm 4.41, S. 49 oder „selbständig neue Aufgaben erschließen“ vgl. Diagramm 4.37, S. 48) und darüber hinaus von den Mitarbeitenden selbst als wichtige Kompetenz für zukünftig fachlich fundiertes Arbeiten im gemeindepädagogischen Dienst eingeschätzt werden.

Im Blick auf die Handlungsfelder „interreligiöse Kompetenz“ (vgl. Diagramm 4.26, S. 44) und die Arbeit mit den Zielgruppen „Ehrenamtliche“ (vgl. Diagramm 4.27, S. 44), „Erwachsene“ (vgl. Diagramm 4.28, S. 45), „konfessionsfreie Menschen“ (vgl. Diagramm 4.32, S. 46), „Konfirmanden“ (vgl. Diagramm 4.33, S. 46) und „Senioren“ (vgl. Diagramm 4.34, S. 47) besteht nach der Selbsteinschätzung der Befragten bei bis zu einem Drittel ebenso Weiterbildungsbedarf.

Kommentar:

In ihrer Ausbildung wurden die Mitarbeiter nach ihrer Selbsteinschätzung im Blick auf die Arbeitsanforderungen ihrer derzeit ausgeübten Tätigkeit überwiegend gut vorbereitet. Die Bedeutung der Ausbildungsinhalte für die aktuell ausgeübte Tätigkeit wird von den gemeindepädagogischen Mitarbeitenden überwiegend hoch eingeschätzt. Diakonische Kompetenzen werden im Vergleich zu berufsbezogenen, theologischen Reflexions-, Kommunikations-, Gestaltungs- und pädagogischen Kompetenzen verhältnismäßig weniger abgerufen (vgl. Diagramm 4.35, S. 47 bis Diagramm 4.53, S. 53).

2.6.2 Entwicklungsaufgabe: Ausbildung von Gemeindepädagogen/innen

- ✦ Ausbildungsinhalte müssen sowohl mit den Entwicklungen der Berufstheorie als auch mit den Bedarfen einer sich permanent weiterentwickelnden Praxis abgestimmt sein. Aus dem vorliegenden Ergebnis der Befragung lassen sich folgende aktuelle Impulse für die Weiterentwicklung von gemeindepädagogisch-religionspädagogischen Studiengängen ableiten:
 - die Arbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen als Schwerpunkt in der gemeindepädagogischen Arbeit fördern
 - differenziertes Arbeiten im ländlichen oder städtischen Kontext ermöglichen
 - Entwickeln von Kompetenzen für kooperatives und vernetztes Arbeiten
 - Ermöglichen der Identifizierung und Bearbeitung von diakonischen oder seelsorgerlichen Aufgaben im Kontext des gemeindepädagogischen Arbeitsauftrags
 - Entwickeln von Kompetenzen zur Gestaltung der eigenen Berufsbiographie.

- ✦ Die Idee von der Dienstgemeinschaft der Kirchenmusiker/innen, Gemeindepädagogen/innen und Pfarrer/innen ist auf einem guten Weg um sich durchzusetzen. Dies sollte durch das Studium verstärkt werden.

2.6.3 Fort- und Weiterbildung

Vgl. Diagramm 4.75 Arbeitsfeld, beruflich weiterbilden, S. 63 und Diagramm 4.76 Gewünschte Fortbildungsangebote, S. 65

Wahrnehmung:

Insgesamt besteht bei den Mitarbeitenden im gemeindepädagogischen Dienst eine hohe Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung. Der überwiegende Bedarf wird durch die Bildungsträger und Einrichtungen in der EKM abgedeckt. Finanzielle Ressourcen sind durch die Fort- und Weiterbildungsfonds bei den Anstellungsträgern bereitgestellt, werden aber nicht vollständig abgerufen.

Ein höher qualifizierter Berufsabschluss wird von 25 % der gemeindepädagogischen Mitarbeitenden angestrebt (davon 11 % im gemeindepädagogischen und 4 % im religionspädagogischen Bereich; vgl. Diagramm 4.74, S. 61).

Insbesondere im Handlungsfeld Seelsorge wird von vielen Mitarbeitenden eine Zusatzqualifizierung angestrebt (vgl. Diagramm 4.75, S. 63 ff.).

Kommentar:

Die Fort- und Weiterbildungsverordnung der EKM und die Verordnung zum Mitarbeitendenjahresgespräch sind hinreichende Grundlagen für die Genehmigung und Finanzierung von Fort- und Weiterbildungen sowie Freistellung der Mitarbeitenden. Zwischen dem Bedarf und der grundsätzlichen Bereitschaft der Mitarbeitenden, sich fort- und weiterzubilden einerseits und der tatsächlichen Inanspruchnahme der Angebote andererseits besteht ein Missverhältnis. Mögliche Ursachen und Hinderungsgründe könnten sein, dass Fort- und Weiterbildungsangebote nicht in Anspruch genommen werden können, weil Anstellungsverhältnisse zwischen 0,1 und 0,5 VbE dafür keinen Raum lassen. Zu fragen ist auch, ob Mitarbeitendenjahresgespräche als Instrument der Personalentwicklung ausreichend genutzt werden.

2.6.4 **Entwicklungsaufgabe: Fort- und Weiterbildung für konzeptionelle Personalentwicklung nutzen**

- ✦ Dort, wo die tatsächlichen Anforderungen des gemeindepädagogischen Dienstes im beruflichen Alltag mit den in der Ausbildung vermittelten Inhalten und Kompetenzen auseinanderfallen (z. B. Seelsorge), besteht Handlungsbedarf in zwei Richtungen. Zum einen können gemeindepädagogische Mitarbeitende mehr (z. B. Seelsorge) leisten als im beruflichen Alltag abgerufen wird. Zum anderen müssen sie die Möglichkeit haben, sich entsprechend weiter- und fortbilden zu können, um den sich ändernden Anforderungen gerecht bleiben zu können.
- ✦ Gemeindepädagogische Mitarbeitende sind in ihrem beruflichen Alltag mit Situationen konfrontiert, die Professionalität im Handlungsfeld Seelsorge und Beratung fordern (Sucht, Suizidgefahr, Cyber-Mobbing etc.). Hier sollte es zusammen mit den Seelsorgeinstituten und

Ausbildungsträgern zu einer Klärung kommen, wie dieses Handlungsfeld verstärkt auch für diese Berufsgruppe in den Fokus rückt.

- ✦ Bedarf, Angebot und Formate in der Fort- und Weiterbildung für die Berufsgruppe der Gemeindepädagogen/innen müssen mit dem Fortbildungsausschuss und den Bildungsträgern der EKM kommuniziert und weiterentwickelt werden.
- ✦ Die Kompetenzen, die die gemeindepädagogischen Mitarbeitenden mitbringen, sollten im beruflichen Alltag abgerufen und in den Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofilen und Dienstbeschreibungen berücksichtigt werden.
- ✦ Die sich verändernden Anforderungen im beruflichen Alltag müssen sich in den Curricula der gemeindepädagogischen Ausbildung widerspiegeln und weiterentwickelt werden.
- ✦ Horizontale und vertikale Durchstiegsmöglichkeiten im gemeindepädagogischen Dienst im Sinne einer strategischen Ausrichtung der Personalentwicklung und kooperativen Personalpolitik mit einer verlässlichen Stellenplanung sind wünschenswert.
- ✦ Die erreichte Qualifikation der einzelnen Ausbildungsabschlüsse muss sich im Gehaltsgefüge widerspiegeln.
- ✦ Die Beratungskompetenz soll im Hinblick auf eine am Subjekt orientierte Personalentwicklung für gemeindepädagogische Mitarbeitende bei Leitungs- und Führungskräften mit Dienst- und Fachaufsicht weiterentwickelt werden.

3 Meinungsbild der Gemeindepädagogen/innen - Dokumentation der Befragungsergebnisse

3.1 Forschungsmethodologische Argumentation

Für die Einholung der Meinungsbilder wurde der quantitative Zugang gewählt. Dabei wird ein Ausschnitt aus der Beobachtungsrealität numerisch durch Messwerte beschrieben und anschließend ausgewertet. Diese Messwerte können auf unterschiedlichen Skalenniveaus dargestellt werden. Je differenzierter die Skala ausgeprägt ist, desto größer ist der Informationsgehalt der erhobenen Daten³. Ein Kriterium bei der quantitativen Methode ist Allgemeingültigkeit. Hierbei werden Daten zum Zweck der Informationsgewinnung reduziert. Auf der Basis von abstrakten Daten, die gewonnen werden, wird ermöglicht, objektivierbare Aussagen zu entwickeln, die auf größere Kontexte generalisierbar sind.⁴ Der quantitative Zugang ermöglicht die Beantwortung der Fragen in einem möglichst privaten

³ Vgl. Bortz & Döring, 2006.

⁴ Vgl. Ulrich Fahrner

Rahmen. Zudem gab es kein begrenztes Zeitfenster für die Beantwortung der Fragen, so dass offene Fragen ausführlich beantwortet werden konnten. Die Wahl des Zugangs ermöglichte weiterhin, Ressourcen wie Papier- und Versandkosten auf ein Minimum zu reduzieren aber auch evtl. postalische Verzögerungen auszuschließen, so dass die Berücksichtigung eines jeden - während des Befragungszeitraumes ausgefüllten - Fragebogens gewährleistet werden konnte. Eine möglichst hohe Beteiligung der Zielgruppe zu erreichen, ist ein wesentlicher Vorzug der Fragebogenmethode. Von den insgesamt knapp 400 aktiven Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im gemeindepädagogischen Dienst in der Landeskirche mussten keine Einzelpersonen ausgewählt und in langen Interviews persönlich (face-to-face) befragt werden. Alle Personen der Zielgruppe hatten die Gelegenheit an der Befragung teilzunehmen und ihre Erfahrungen und Einschätzungen in das Projekt einfließen zu lassen. Dafür konnten sie ein für sie günstiges Zeitfenster und eine angenehme Umgebung auswählen. Dies gewährt den Befragten ein Höchstmaß an Flexibilität, minimiert Belastungsempfinden und Arbeitsaufwand für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im gemeindepädagogischen Dienst im Zusammenhang mit dieser Befragung.

3.2 Fragestellung

In Gremien und von Entscheidern wurden Vermutungen darüber aufgestellt, wie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des gemeindepädagogischen Dienstes über ihre berufliche Wirklichkeit denken. Bis dato lagen nur einzelne Äußerungen vor, es fehlten verifizierte Erkenntnisse auf Basis von Äußerungen dieser Berufsgruppe selbst.

Mit dem Projektauftrag sollten die Perspektiven der Mitarbeitenden des gemeindepädagogischen Dienstes zu ihrer eigenen beruflichen Wirklichkeit erforscht werden. Der Forschungsauftrag selbst untergliedert sich in vier Forschungsbereiche, welche unter 2.4 ausführlich beschrieben sind.

3.3 Entwicklung und Durchführung des Fragebogens

Die inhaltlichen Schwerpunkte des Fragebogens wurden innerhalb des Projektteams entwickelt und in der 8. Sitzung am 9. Juli 2015 in Zusammenarbeit mit Frau Constanze Vollrath besprochen und thematisch differenziert und optimiert. Die weitere Ausarbeitung der Fragen im Einzelnen erfolgte durch Frau Constanze Vollrath in Zusammenarbeit mit Frau Christina von Obstfelder M. A. von der Hochschule Coburg und dem Projektleiter, Herrn Frieder Aechtner. Im Anschluss daran wurde der Pretest durchgeführt. Der Fragebogen war im Zeitraum vom 30.08.2015, 00:00 Uhr bis 18.09.2015, 16:00 Uhr online freigeschaltet.

3.4 Detailauswertung Fragebogen

Der Fragebogen gliedert sich in vier Themenbereiche. Im Einzelnen bedeutet dies, dass zu Beginn der Befragung allgemeine Fragen zu biologischem Geschlecht, Alter, Dauer der Tätigkeit im gemeindepädagogischen Dienst, erworbenen Abschluss, Tätigkeitsfeld und Tätigkeitsbereiche gestellt wurden. Im Weiteren wurde nach der Häufigkeit und der Qualität der Zusammenarbeit mit Berufsgruppen/Personen, Einrichtungen, Kooperationspartnern und Zielgruppen gefragt. Im Anschluss daran

sollten die Befragten einschätzen, für welche Bereiche sie ihre Ausbildung vorbereitet hat. Hierfür wurden die Bereiche in die folgend benannten Themenblöcke untergliedert: Fachbereiche, Gemeindepädagogik, Allgemein und Handlungsfelder. Es folgte die Frage nach den beruflichen Kompetenzen und der Häufigkeit der Anwendung dieser im beruflichen Alltag. Anschließend thematisierte der Fragebogen Arbeitszufriedenheit/Wohlbefinden, berufliche Perspektiven, Weiterentwicklung/-bildung, Weiterentwicklung der/ihrer Arbeit innerhalb der Anstellung und Wichtigkeit der hiesigen Thematik *Gemeindepädagogik in der EKM*. Abschließend wurde den Teilnehmern Raum für ihre Meinung zum Fragebogen und kritische Anmerkungen gegeben. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde auf die Verwendung explizit männlicher und weiblicher Sprachformen wie z. B. Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im Fragebogen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht. Der komplette Fragebogen ist diesem Bericht im Anhang beigelegt.

3.5 Zeitlicher Ablauf der quantitativen Stichprobenbefragung

Zeitlicher Rahmen	Inhalt
ab 09.14	➤ Ideenentwicklung im Rahmen der Arbeit des Projektteams
09.07.15	➤ 8. Sitzung des Projektteams; Besprechung/Entwicklung der Leitfäden für den Fragebogen; Beginn der Umsetzung der Befragung
bis 26.08.15	➤ Erarbeitung des Fragebogens durch das Projektteam, Frau Constanze Vollrath und Frau Christina von Obstfelder M. A. (Hochschule Coburg)
27.08. – 30.08.15	➤ Durchführung des Pretest durch Constanze Vollrath mit insgesamt sieben Testpersonen
31.08. – 18.09.15	➤ Durchführung der Onlinebefragung
21.09. – 24.09.15	➤ Technische und interne Auswertung der Ergebnisse der Befragung
06.10.15	➤ Besprechung des Projektteams betreffend der inhaltlichen Auswertung
05.10. – 09.10.15	➤ Fertigstellung der technischen und inhaltlichen Auswertung ➤ Erstellung des Abschlussberichts
02.11.15	➤ Präsentation der Auswertung im Dezernat B und gegenüber der Lenkungsgruppe
25.11.15	➤ Auswertung des Ergebnisses durch die Lenkungsgruppe und Festlegung des Auswertungsclusters
12.2015 – 6.2016	➤ Auswertung durch das Projektteam und Erstellung des Auswertungsberichts anhand des Clusters
22.04.2016	➤ Fachtag zur Diskussion der Zwischenergebnisse der Auswertung mit Vertreter/innen aus der Praxis und der Evang. Hochschule Berlin
12.07.16	➤ Abschlussdiskussion durch die Lenkungsgruppe mit Festlegungen für die Veröffentlichung im Supkonvent und im Konvent der Kreisreferent/innen
27.09.16	➤ Veröffentlichung und Diskussion im Rahmen des Supkonventes und des Konventes der Kreisreferent/innen

3.6 Mittel zur Durchführung der Befragung

Die Onlinebefragung wurde mit dem Programm *QuestorPro*⁵ erstellt und online durchgeführt. Mittels der Onlinebefragung konnte die Zielgruppe innerhalb kurzer Zeit per E-Mail erreicht werden. Der Zugang zu der Befragung erfolgt mit Hilfe eines Links und eines entsprechenden Zugangskennworts. Die Befragung wurde vom Landeskirchenamt in Zusammenarbeit mit dem Kinder- und Jugendpfarramt als Rundmail versandt und von den jeweiligen Kreisreferenten auf dem Dienstweg an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im gemeindepädagogischen Dienst weitergeleitet. Rund 400 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des gemeindepädagogischen Dienstes sollten als Experten für ihre berufliche Tätigkeit befragt werden. Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass nicht detailliert nachvollzogen werden kann, wie viele Personen den Zugang zur Befragung erhalten haben. Die Auswertung erfolgte nicht personenbezogen. Ein Rückschluss von den gemachten Angaben bzw. eingegangenen Daten auf die Befragten ist weder vorgesehen noch möglich. Wie unter 1.1 bereits erläutert wurde, ist das Ziel der Befragung ein umfassendes Meinungsbild der Stichprobe. Die Einzelaussagen werden daher ausschließlich im Gesamtzusammenhang betrachtet.

4 Detailauswertung des Fragebogens

Vorwort Detailauswertung

Zutreffende Rückschlüsse auf eine Grundgesamtheit lassen sich ziehen, wenn alle Merkmalsträger die gleiche Möglichkeit hatten, Teil der Befragung zu sein. Ist dies der Fall, wird von einer sog. repräsentativen Umfrage gesprochen. In der vorliegenden Befragung konnten alle Merkmalsgruppen erreicht werden, so dass auch hier die Repräsentativität vorliegt. Die Befragung stellt eine Stichprobe dar, mit welcher ein verkleinertes Spiegelbild der Grundgesamtheit abgeleitet werden kann. Dadurch können die Eigenschaften der Grundgesamtheit abgebildet werden.⁶

Es wird davon ausgegangen, dass der Fragebogen knapp 400 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im gemeindepädagogischen Dienst der EKM erreicht hat. Hiervon beantworteten insgesamt 142 Personen aus allen Merkmalsgruppen den Fragebogen, welches eine Rücklaufquote von rund 35,5 % ergibt. Im Folgenden werden die Fragen im Einzelnen ausgewertet, indem sich zu Beginn die im Fragebogen gestellte Frage identisch wiederholt, sodann folgt schriftlich die detaillierte Auswertung, welche zumeist durch eine Grafik veranschaulicht wird. Abschließend werden ggf. die individuellen Angaben der Befragten aufgelistet.⁷

⁵ Version 1.4.10p5 der Firma Blubbsoft

⁶ Statista GmbH

⁷ Anmerkung: Rechtschreibung der individuellen Angaben wurde z. T. angepasst

4.1 Detailauswertung der allgemeinen Fragen

Bitte geben Sie ihr biologisches Geschlecht an.

Von 142 Befragten waren 43 männlich und 99 weiblich. Dies entspricht dem Verhältnis 30:70. Keine Person ist anderen Geschlechts.

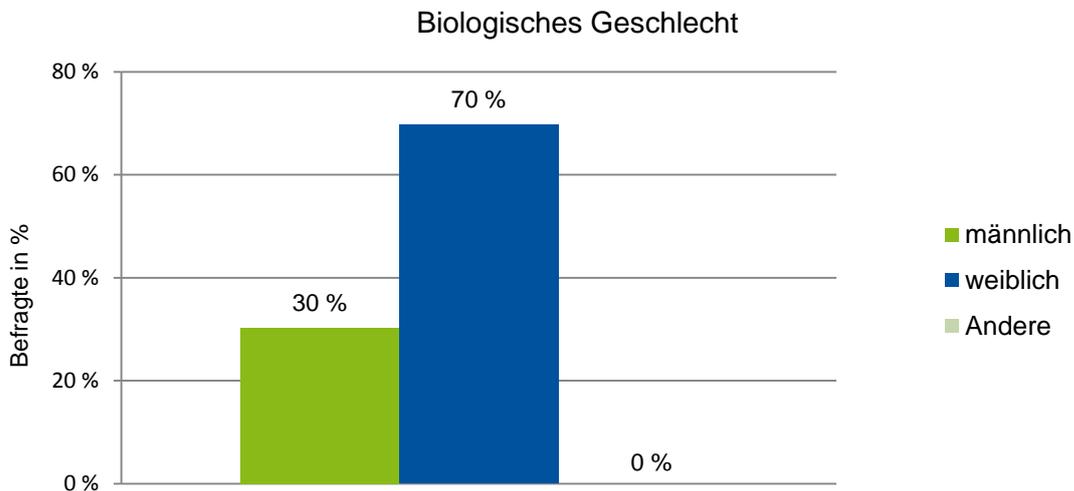


Diagramm 4.1 Biologisches Geschlecht

Bitte geben Sie Ihren, für Ihre derzeitige Stelle relevanten/erworbenen Abschluss an.

Von 142 Befragten haben 41 % (58 Befragte) den Abschluss Gemeindepädagoge mit Fachschulabschluss, 15 % (21 Befragte) den Abschluss Gemeindepädagoge mit Hochschulabschluss (Religionspädagogen/Gemeindepädagogen), 18 % (25 Befragte) den Abschluss des ordinierten Gemeindepädagogen und 27 % (38 Befragte) gaben einen anderen Abschluss an.

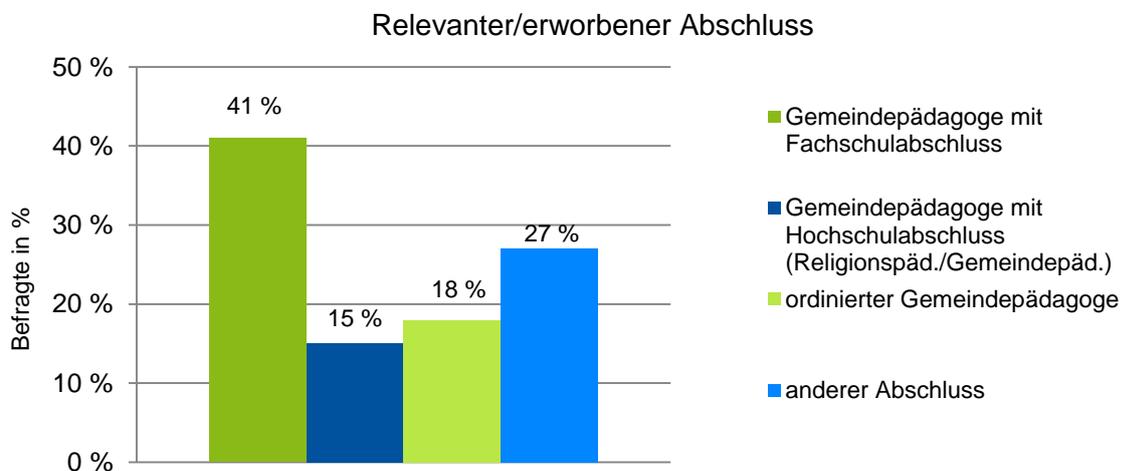


Diagramm 4.2 Anteile der Berufsabschlüsse

Folgende Abschlüsse wurden unter „anderer Abschluss“ genannt:

Lfd. Nr.	Anderer Abschluss	Nennung
1.	Bachelor Soziale Arbeit	3
2.	B-Katechet	3
3.	derzeit 1. Staatsexamen Ev. Religion und Geschichte	1
4.	derzeit 2. Theologisches Examen	1
5.	derzeit im Anerkennungsjahr	1
6.	Diakon	9
7.	Dipl. Religionspädagoge	1
8.	Ergotherapeut	1
9.	Erzieher	2
10.	Falkhausdiakon	1
11.	Gemeindepädagoge FH in Ausbildung	2
12.	Grund- und Oberkurs Burckhardthaus	1
13.	Kantor-Katechet	1
14.	Katechet	3
15.	kath. Erzieher	1
16.	Magister Theologie, Erziehungswissenschaft	1
17.	Master of Arts Pädagogik	1
18.	Pädagogin BA und KFU	1
19.	Religionsethnologie/Medienpädagogik	1
20.	Religionspädagoge FH	1
21.	Sozialmanager	1
22.	Sozialpädagoge	6
23.	Theologe	2
24.	Thüringer Spezialausbildung: zuerst C-Abschluss; dann B-Abschluss im Fernunterricht in der Abwicklungsphase des Hainstein + Qualifizierung zum Religionsunterricht	1

Bitte geben Sie Ihr Alter an

Das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei 46,2 Jahren. Das Durchschnittsalter der männlichen Befragten liegt bei 43,5 Jahren und das Durchschnittsalter der weiblichen Befragten bei 47,4 Jahren.

Das nachfolgende Durchschnittsalter der jeweiligen Merkmalsgruppen ist wie folgt: Die befragten Gemeindepädagogen mit Fachschulabschluss haben ein Durchschnittsalter von 48,4 Jahren, die befragten Gemeindepädagogen mit Hochschulabschluss (Religionspäd./Gemeindepäd.) ein Durchschnittsalter

ter von 44,3 Jahren, die befragten ordinierten Gemeindepädagogen sind durchschnittlich 44,6 Jahre alt und alle Befragten mit anderen Abschlüssen haben einen Altersdurchschnitt von 45 Jahren.

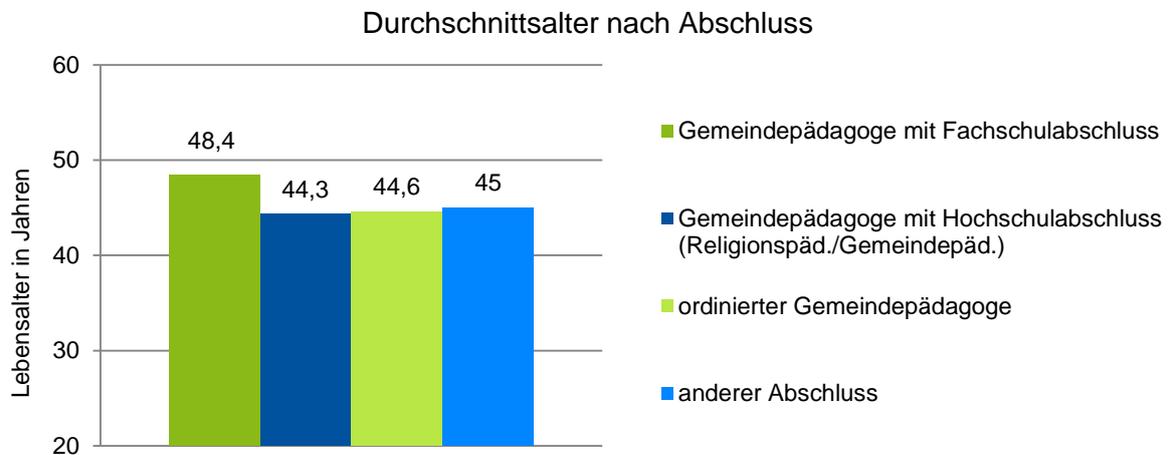


Diagramm 4.3 Durchschnittsalter nach Abschluss

Seit wie vielen Jahren sind Sie als Gemeindepädagoge tätig?

Im Durchschnitt sind die Befragten seit 15,9 Jahren im gemeindepädagogischen Dienst tätig. Die männlichen Befragten sind im Durchschnitt seit 14,6 Jahren und die weiblichen Befragten sind durchschnittlich seit 16,6 Jahren im gemeindepädagogischen Dienst tätig. Dies ergibt eine Differenz von 2 Jahren.

Es ergeben sich folgende durchschnittliche Dienstalster in Jahren: Gemeindepädagogen mit Fachschulabschluss 16,3, Gemeindepädagogen mit Hochschulabschluss (Religionspäd./Gemeindepäd.) 17,9, ordinierte Gemeindepädagogen 17,6 und alle Befragten mit anderen Abschlüssen 18,2.

Tätigkeit im gemeindepädagogischen Dienst in Jahren; nach Abschluss

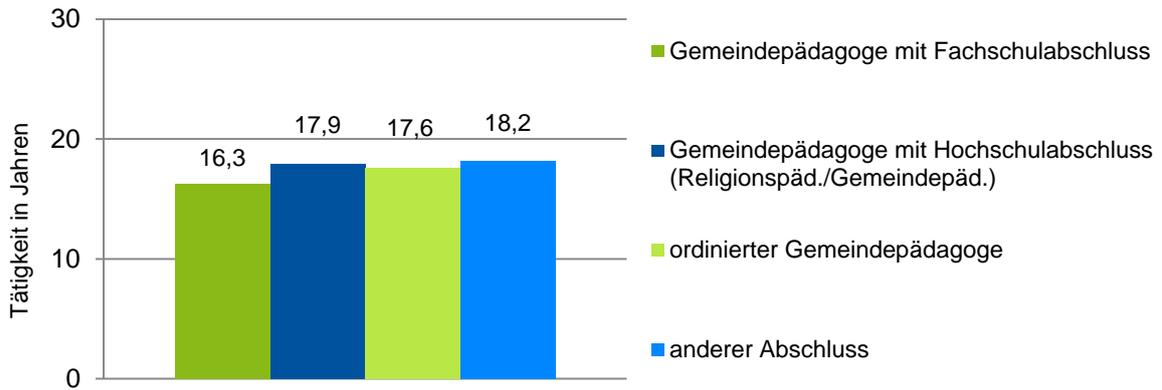


Diagramm 4.4 Durchschnittliche Dienstalter nach Abschlüssen

Wo sind Sie derzeit überwiegend tätig?

42 % der Befragten gaben an, dass sie überwiegend im ländlichen Bereich tätig sind. 22 % der Befragten gaben an, dass sie überwiegend in der Stadt arbeiten. 37 % der Befragten gaben an, in beiden Bereichen tätig zu sein.

Überwiegender Tätigkeitsbereich -ländlich/städtisch-

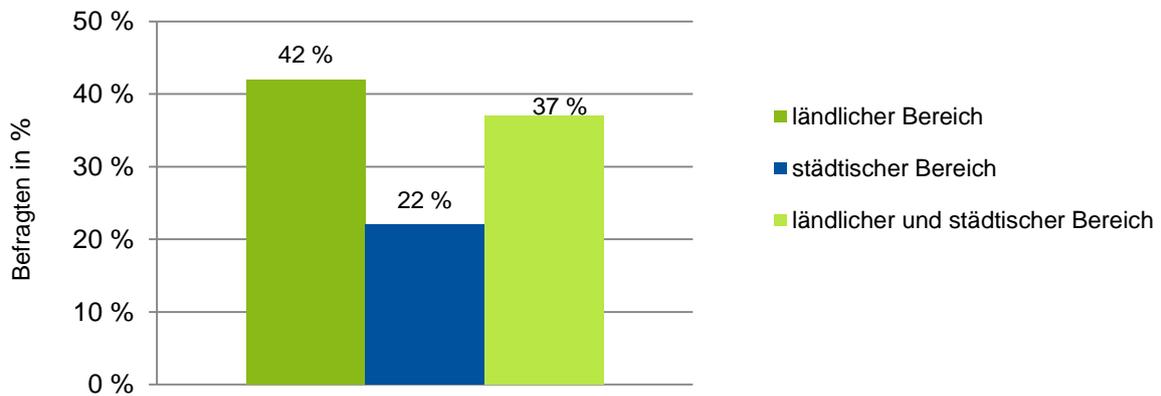


Diagramm 4.5 Anteile lokaler Tätigkeitsbereiche im Vergleich

In welchen Bereichen sind Sie überwiegend tätig?

Aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachnennungen wurden bei dieser Frage insgesamt 194 Antworten abgegeben. 64 % (124 Befragte) gaben an, gemeindebezogen/regional tätig zu sein. 31 % (60 Befragte) sind im Kirchenkreis tätig, 3 % (6 Befragte) auf landeskirchlicher Ebene und 2 % der (4 Befragte) haben eine Sonderstelle mit spezieller inhaltlicher Ausrichtung.

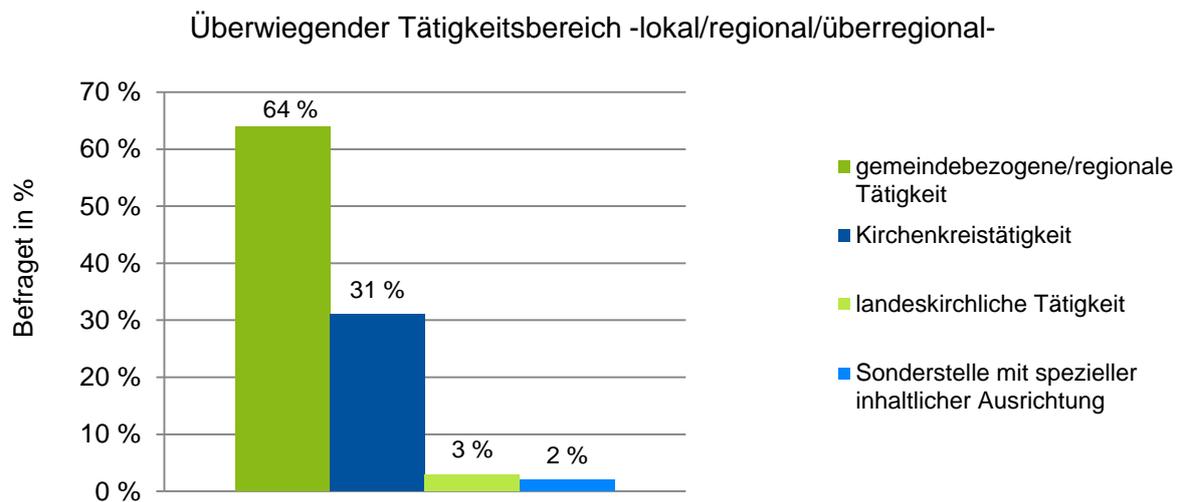


Diagramm 4.6 Überwiegender Tätigkeitsbereich -lokal/regional/überregional-

Folgende Angaben wurden bei *Sonderstelle mit spezieller inhaltlicher Ausrichtung* genannt: Geschäftsführung Kita-Zweckverband, Schule, Vikariat/GP im Vorbereitungsdienst, ord. Kreisschulgemeindepädagogin.

4.2 Berufliche Wahrnehmung

Häufigkeit/Qualität der Zusammenarbeit mit Berufsgruppen/Personen.

„Bitte bewerten Sie die **Häufigkeit** Ihrer Zusammenarbeit mit den nachfolgenden Berufsgruppen/Personen in Ihrem Berufsumfeld“ und „Bitte bewerten Sie die **Qualität** Ihrer Zusammenarbeit mit den nachfolgenden Berufsgruppen/Personen in Ihrem Berufsumfeld“.

Mittels dieser Frage sollte der Zusammenhang zwischen Häufigkeit und Qualität in der Zusammenarbeit mit Berufsgruppen/Personen im Berufsumfeld der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im gemeindepädagogischen Dienst erforscht und miteinander verglichen werden.

Beide Fragen (nach Häufigkeit und Qualität) haben sechs Skalierungen und die Antwortmöglichkeit ‚keine Angabe‘, dadurch wird ein Vergleich beider Fragen ermöglicht. Die Befragten konnten bei der Frage nach der Häufigkeit zwischen den nachfolgenden Möglichkeiten wählen: nie (1) – selten (2) – gelegentlich (3) – oft (4) – häufig (5) – sehr häufig (6) und ‚keine Angabe‘. Die Frage nach der Qualität erforderte die nachfolgenden Antwortmöglichkeiten: ungenügend (1) – mangelhaft (2) – ausrei-

chend (3) – befriedigend (4) – gut (5) – sehr gut (6) und ebenfalls ‚keine Angabe‘. Die detaillierte Auswertung ist im Anhang nachzuschlagen. Im nachfolgenden werden die Durchschnittsergebnisse der Antworten miteinander verglichen.

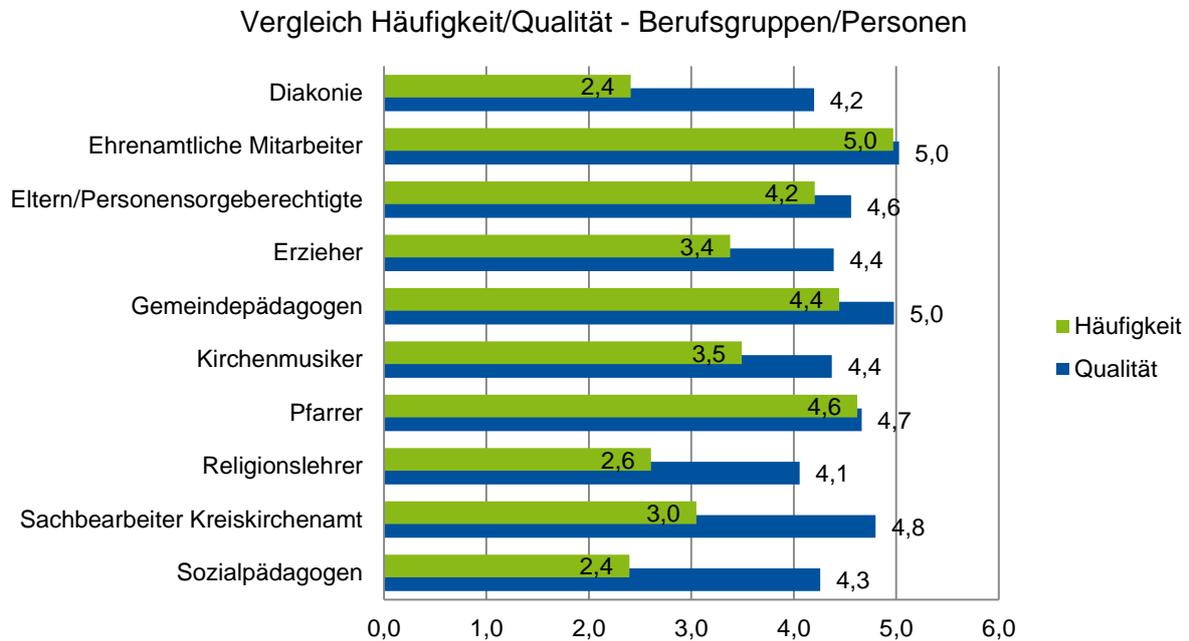


Diagramm 4.7 Vergleich Häufigkeit/Qualität – Berufsgruppen/Personen

Nachfolgendes Diagramm stellt die Anzahl der ‚keine Angabe‘-Angaben bezüglich der Häufigkeit dar. Demnach machten 2 % (3 Befragte) ‚keine Angabe‘ zu *Diakonie*. 0 % der Befragten gaben ‚keine Angabe‘ bei *Ehrenamtliche Mitarbeiter* und *Eltern/Personensorgeberechtigte* an. ‚Keine Angabe‘ bei *Erzieher* machten 1 % (2 Befragte). Jeweils 0 % der Befragten machten ‚keine Angabe‘ bei *Gemeindepädagogen*, *Kirchenmusiker* und *Pfarrer*. Bei *Religionslehrer*, *Sachbearbeiter Kreiskirchenamt* und bei *Sozialpädagogen* haben jeweils 1 % (2 Befragte) ‚keine Angabe‘ gemacht.

„Keine Angabe“ zur Häufigkeit des Kontakts mit -Berufsgruppen/Personen-

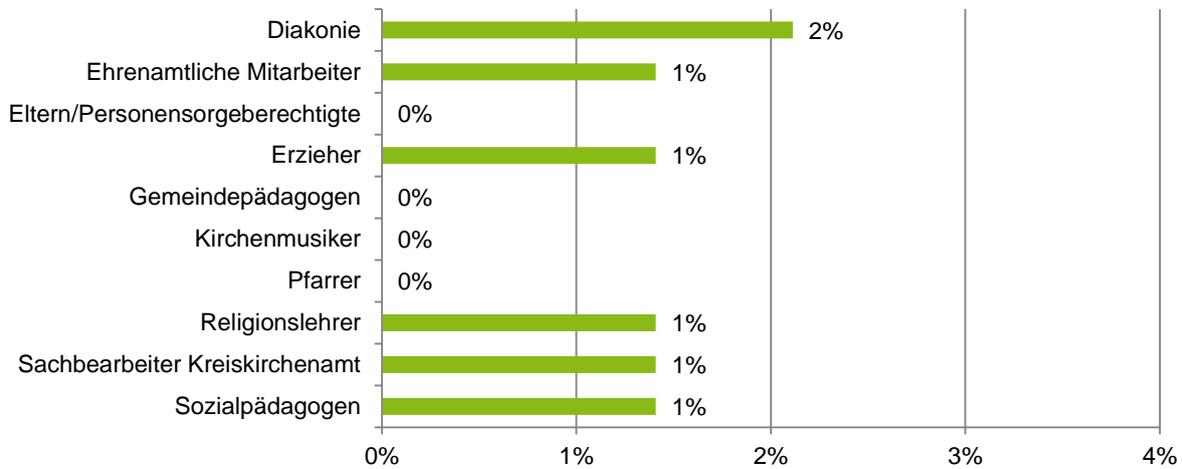


Diagramm 4.8 „Keine Angabe“ zur Häufigkeit des Kontakts mit -Berufsgruppen/Personen-

Häufigkeit/Qualität der Zusammenarbeit mit Einrichtungen.

„Bitte bewerten Sie die **Häufigkeit** Ihrer Zusammenarbeit mit den nachfolgenden Einrichtungen in Ihrem Berufsumfeld“ und „Bitte bewerten Sie die **Qualität** Ihrer Zusammenarbeit mit den nachfolgenden Einrichtungen in Ihrem Berufsumfeld“.

Mittels dieser Frage sollte der Zusammenhang zwischen Häufigkeit und Qualität in der Zusammenarbeit mit Einrichtungen im Berufsumfeld der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im gemeindepädagogischen Dienst erforscht und miteinander verglichen werden.

Beide Fragen (nach Häufigkeit und Qualität) haben sechs Skalierungen und die Antwortmöglichkeit ‚keine Angabe‘, dadurch wird ein Vergleich beider Fragen ermöglicht. Die Befragten konnten bei der Frage nach der Häufigkeit zwischen den nachfolgenden Möglichkeiten wählen: nie (1) – selten (2) – gelegentlich (3) – oft (4) – häufig (5) – sehr häufig (6) und ‚keine Angabe‘. Die Frage nach der Qualität erforderte die nachfolgenden Antwortmöglichkeiten: ungenügend (1) – mangelhaft (2) – ausreichend (3) – befriedigend (4) – gut (5) – sehr gut (6) und ebenfalls ‚keine Angabe‘. Die detaillierte Auswertung ist im Anhang nachzuschlagen. Im nachfolgenden werden die Durchschnittsergebnisse der Antworten miteinander verglichen.

Vergleich Häufigkeit/Qualität - Einrichtungen

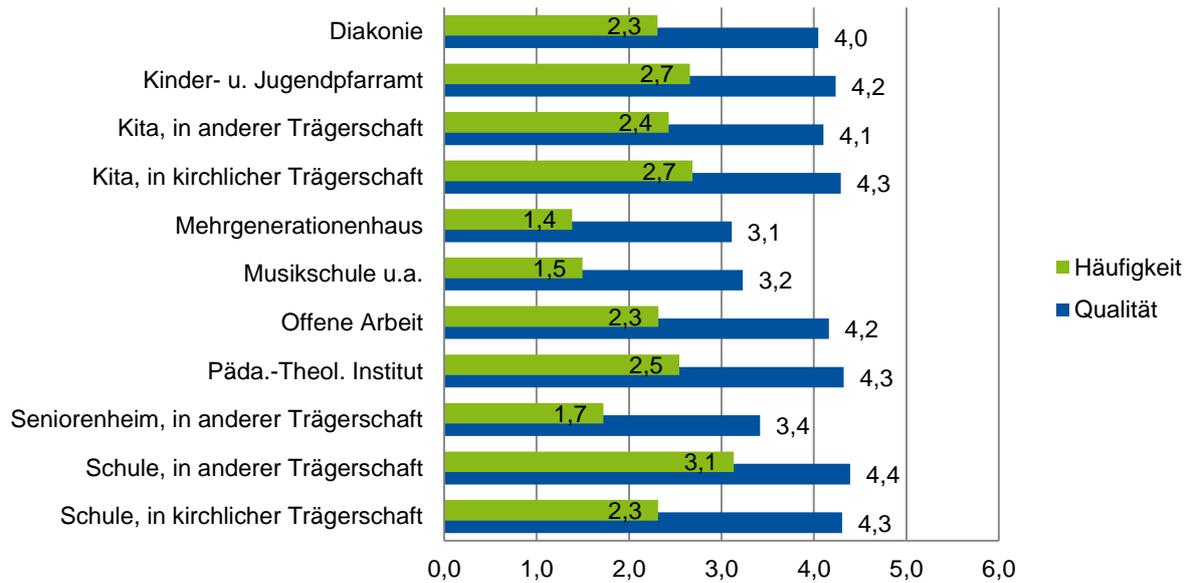


Diagramm 4.9 Vergleich Häufigkeit/Qualität -Einrichtungen

Nachfolgendes Diagramm stellt die Anzahl der ‚keine Angabe‘-Angaben bezüglich der Häufigkeit dar. 1 % (2 Befragte) nannten ‚keine Angabe‘ zu *Diakonie* und zu *Kinder- und Jugendpfarramt*. 0 % der Befragten gaben bei *Kindertagesstätte, in anderer Trägerschaft* ‚keine Angabe‘ an. ‚Keine Angabe‘ bei *Kindertagesstätte, in kirchlicher Trägerschaft* und *Mehrgenerationshaus* machten je 4 % (5 Befragte). 2 % (3 Befragte) machten ‚keine Angabe‘ bei *Musikschule u. a.* und *Offene Arbeit*. Bei *Pädagogisch-Theologisches Institut* und *Seniorenheim, in anderer Trägerschaft* wählten je 1 % (2 Befragte), keine Angabe. 0 % der Befragten gaben bei *Schule, in anderer Trägerschaft* ‚keine Angabe‘ an und bei *Schule, in kirchlicher Trägerschaft* gaben 4 % (5 Befragte) ‚keine Angabe‘ an.

'Keine Angabe' zur Häufigkeit des Kontakts mit -Einrichtungen-

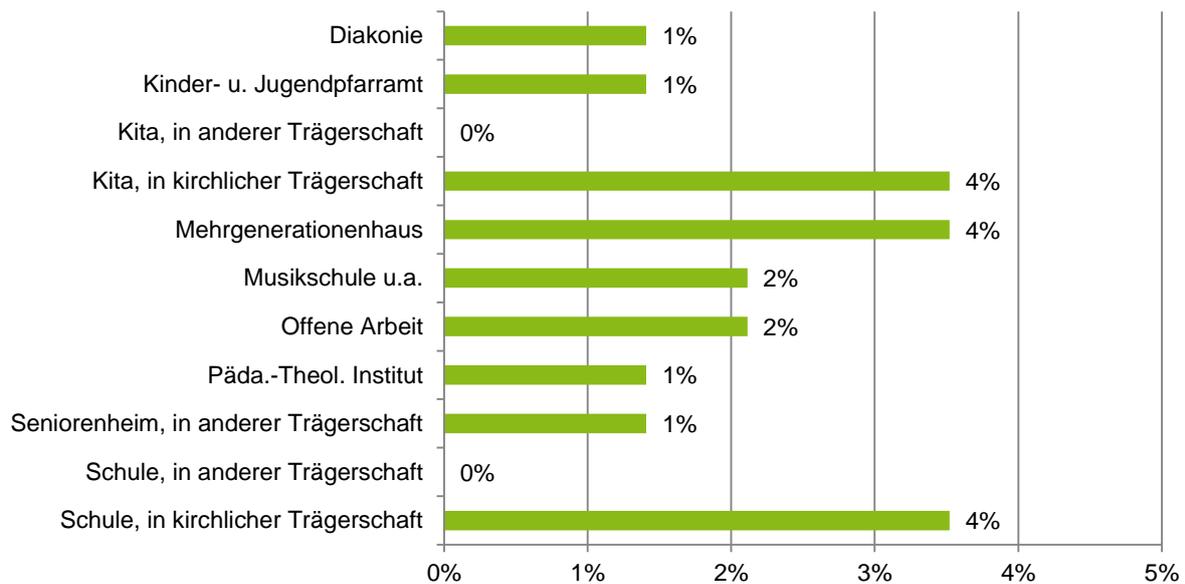


Diagramm 4.10 ‚Keine Angabe‘ zur Häufigkeit des Kontakts mit -Einrichtungen-

Häufigkeit/Qualität der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern.

„Bitte bewerten Sie die **Häufigkeit** Ihrer Zusammenarbeit mit den nachfolgenden Kooperationspartner in Ihrem Berufsumfeld“ und „Bitte bewerten Sie die **Qualität** Ihrer Zusammenarbeit mit den nachfolgenden Kooperationspartnern in Ihrem Berufsumfeld“.

Mittels dieser Frage sollte der Zusammenhang zwischen Häufigkeit und Qualität in der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern im Berufsumfeld der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im gemeindepädagogischen Dienst erforscht werden.

Beide Fragen (nach Häufigkeit und Qualität) haben sechs Skalierungen und die Antwortmöglichkeit ‚keine Angabe‘, dadurch wird ein Vergleich beider Fragen ermöglicht. Die Befragten konnten bei der Frage nach der Häufigkeit zwischen den nachfolgenden Möglichkeiten wählen: nie (1) – selten (2) – gelegentlich (3) – oft (4) – häufig (5) – sehr häufig (6) und ‚keine Angabe‘. Die Frage nach der Qualität erforderte die nachfolgenden Antwortmöglichkeiten: ungenügend (1) – mangelhaft (2) – ausreichend (3) – befriedigend (4) – gut (5) – sehr gut (6) und ebenfalls ‚keine Angabe‘. Die detaillierte Auswertung ist im Anhang nachzuschlagen. Im Nachfolgenden werden die Durchschnittsergebnisse der Antworten miteinander verglichen.

Vergleich Häufigkeit/Qualität - Kooperationspartner

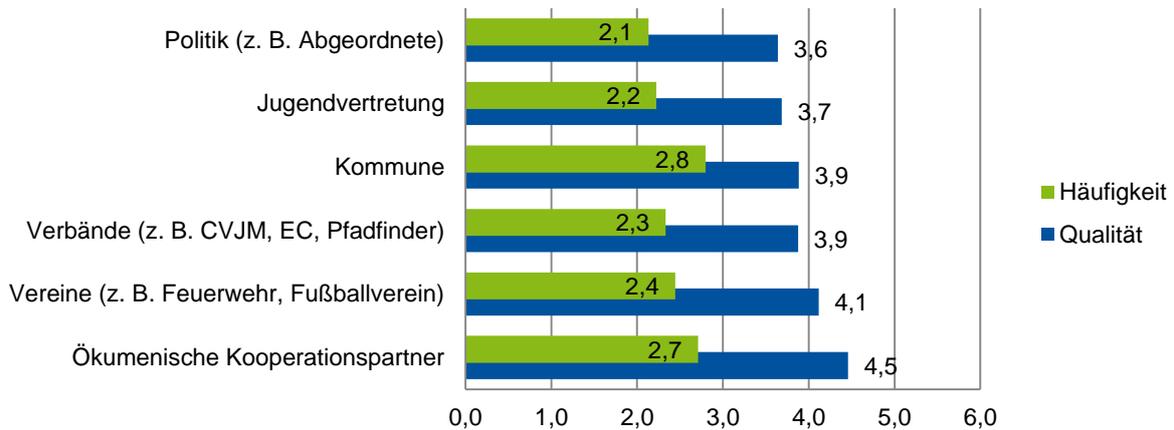


Diagramm 4.11 Vergleich Häufigkeit/Qualität – Kooperationspartner

Nachfolgendes Diagramm stellt die Anzahl der ‚keine Angabe‘-Angaben bezüglich der Häufigkeit dar. Demnach machten 1 % (1 Befragter) ‚keine Angabe‘ zu *Politik (z. B. Abgeordnete)*. 3 % (4 Befragte) gaben keine Angabe zu *Jugendvertretung* an. 0 % der Befragten gaben bei *Kommune* ‚keine Angabe‘ an. ‚Keine Angabe‘ bei *Verbände (z. B. CVJM, EC, Pfadfinder)* machten 1 % (1 Befragter). 0 % der Befragten gaben ‚keine Angabe‘ bei *Vereine (z. B. Feuerwehr, Fußballverein)* und bei *Ökumenische Kooperationspartner* wählten 1 % (1 Befragter) ‚keine Angabe‘.

‚Keine Angabe‘ zur Häufigkeit des Kontakts mit -Kooperationspartnern-

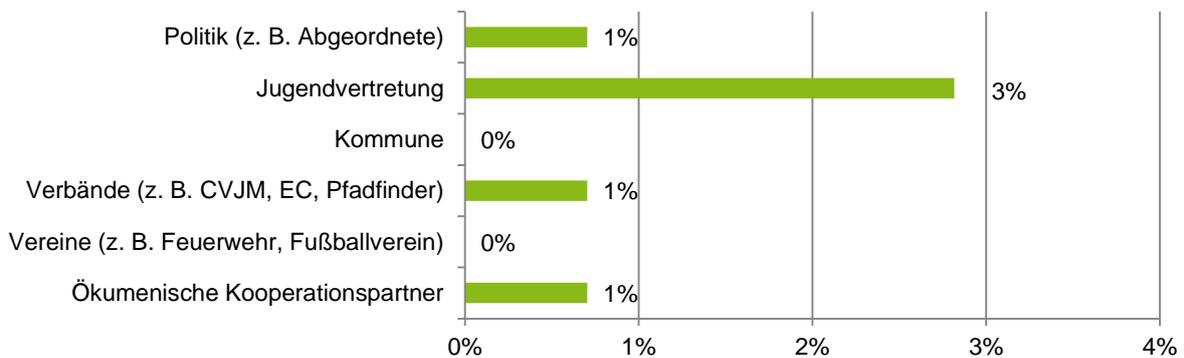


Diagramm 4.12 ‚Keine Angabe‘ zur Häufigkeit des Kontakts mit -Kooperationspartnern-

Häufigkeit/Qualität der Zusammenarbeit mit Zielgruppen.

„Bitte bewerten Sie die **Häufigkeit** Ihrer Zusammenarbeit mit den nachfolgenden Zielgruppen in Ihrem Berufsumfeld“ und „Bitte bewerten Sie die **Qualität** Ihrer Zusammenarbeit mit den nachfolgenden Zielgruppen in Ihrem Berufsumfeld“.

Mittels dieser Frage sollte der Zusammenhang zwischen Häufigkeit und Qualität in der Zusammenarbeit mit Zielgruppen im Berufsumfeld der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im gemeindepädagogischen Dienst erforscht werden.

Beide Fragen (nach Häufigkeit und Qualität) haben sechs Skalierungen und die Antwortmöglichkeit ‚keine Angabe‘, dadurch wird ein Vergleich beider Fragen ermöglicht. Die Befragten konnten bei der Frage nach der Häufigkeit zwischen den nachfolgenden Möglichkeiten wählen: nie (1) – selten (2) – gelegentlich (3) – oft (4) – häufig (5) – sehr häufig (6) und ‚keine Angabe‘. Die Frage nach der Qualität erforderte die nachfolgenden Antwortmöglichkeiten: ungenügend (1) – mangelhaft (2) – ausreichend (3) – befriedigend (4) – gut (5) – sehr gut (6) und ebenfalls ‚keine Angabe‘. Die detaillierte Auswertung ist im Anhang nachzuschlagen. Im nachfolgenden werden die Durchschnittsergebnisse der Antworten miteinander verglichen.

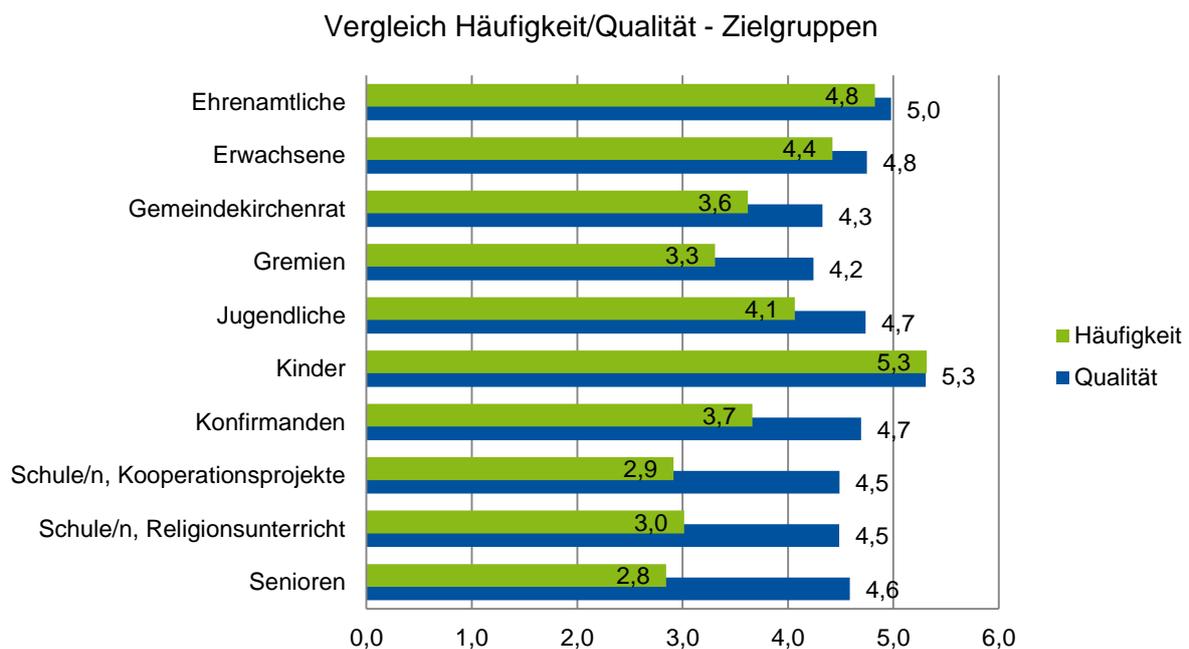


Diagramm 4.13 Vergleich Häufigkeit/Qualität - Zielgruppen

Nachfolgendes Diagramm stellt die Anzahl der ‚keine Angabe‘-Angaben bezüglich der Häufigkeit dar. Demnach machten 0 % der Befragten ‚keine Angabe‘ zu *Ehrenamtlichen*, *Erwachsenen* und bei *Gemeindekirchenrat*. ‚Keine Angabe‘ bei *Gremien* machten 2 % (3 Befragte). 1 % (1 Befragte) machte ‚keine Angabe‘ bei *Jugendlichen*. Bei *Kinder* und *Konfirmanden* wählten 0 % der Befragten ‚keine Angabe‘. Bei *Schule/n, Kooperationsprojekte* wählten 2 % (3 Befragte) ‚keine Angabe‘. *Schule/n, Religionsunterricht* und *Senioren* wurden von 0 % der Befragten mit ‚keine Angabe‘ gewählt.

'Keine Angabe' zur Häufigkeit des Kontakts mit -Zielgruppen-

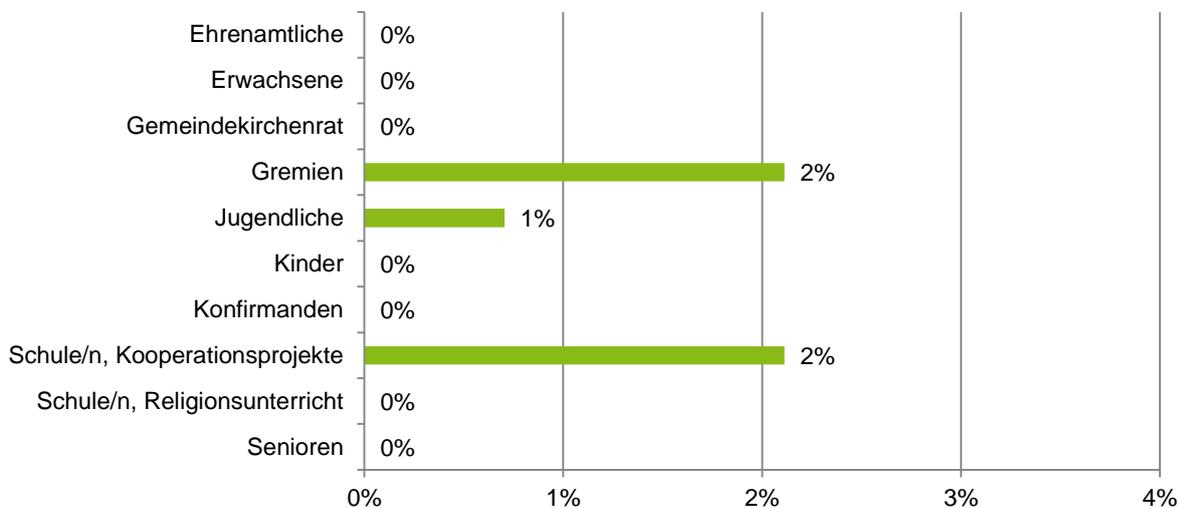


Diagramm 4.14 ‚Keine Angabe‘ zur Häufigkeit des Kontakts mit -Zielgruppen-

Bedeutung der Ausbildungsinhalte für die berufliche Tätigkeit

„Schätzen Sie bitte mit Blick auf die heutigen Arbeitsanforderungen ein, für welche Bereiche Sie Ihre Ausbildung vorbereitet hat. (Anmerkung: Gemeint ist die für Ihre Stelle zugrundeliegende Ausbildung.)“

Fachbereiche

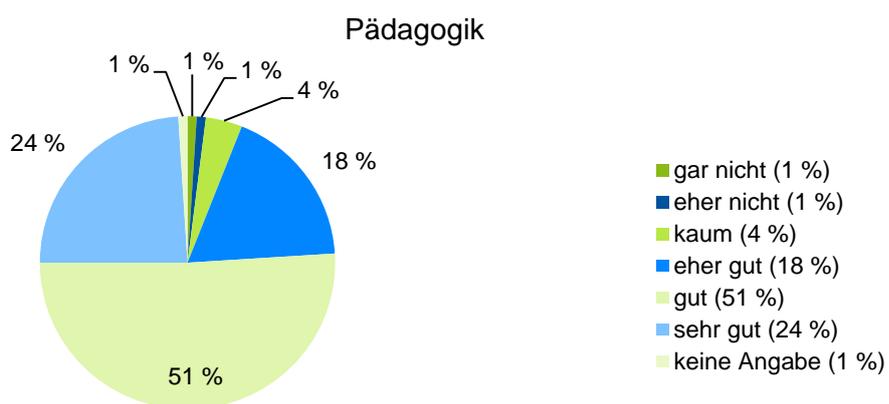


Diagramm 4.15 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Pädagogik

Psychologie

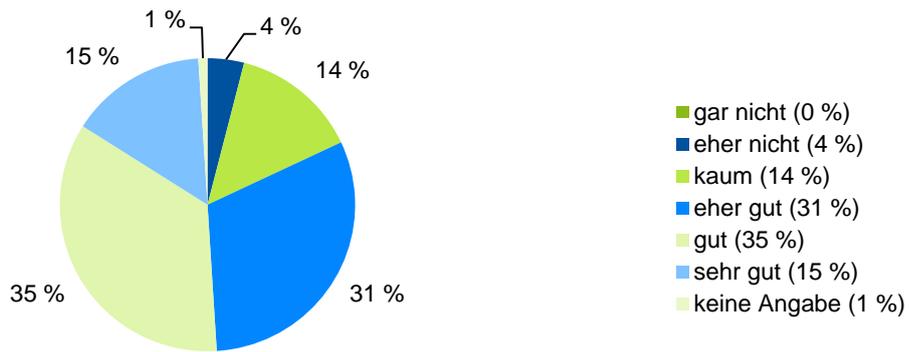


Diagramm 4.16 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Psychologie

Soziologie

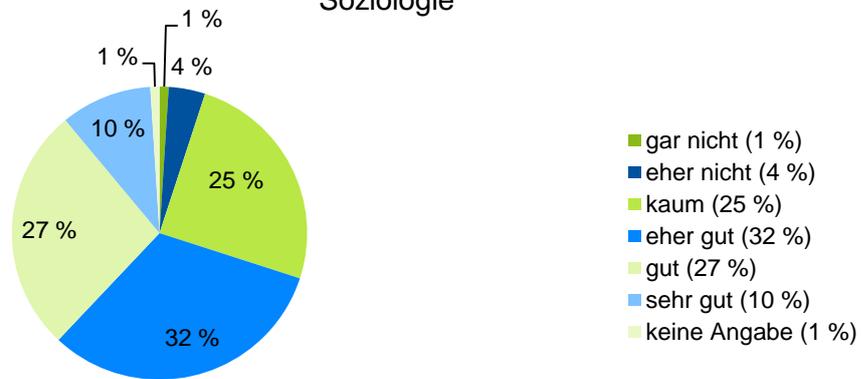


Diagramm 4.17 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Soziologie

Theologie

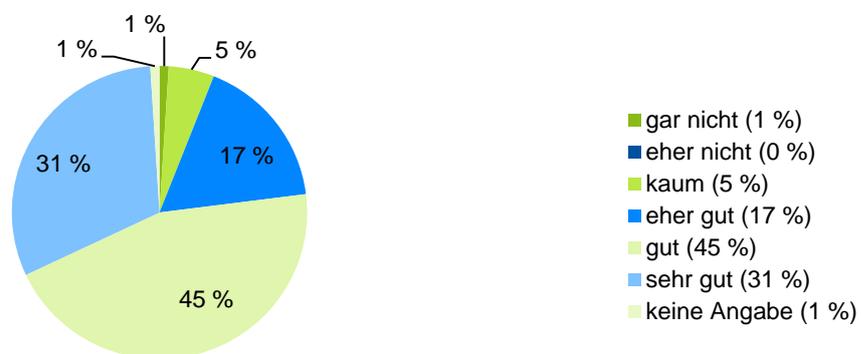


Diagramm 4.18 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Theologie

Gemeindepädagogik

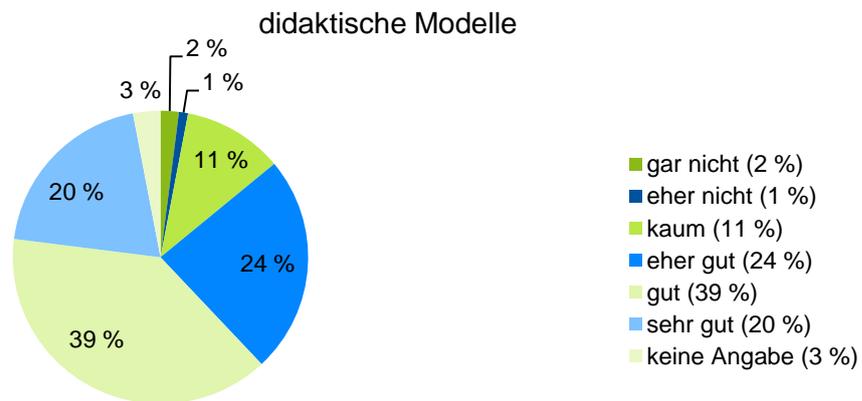


Diagramm 4.19 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: didaktische Modelle

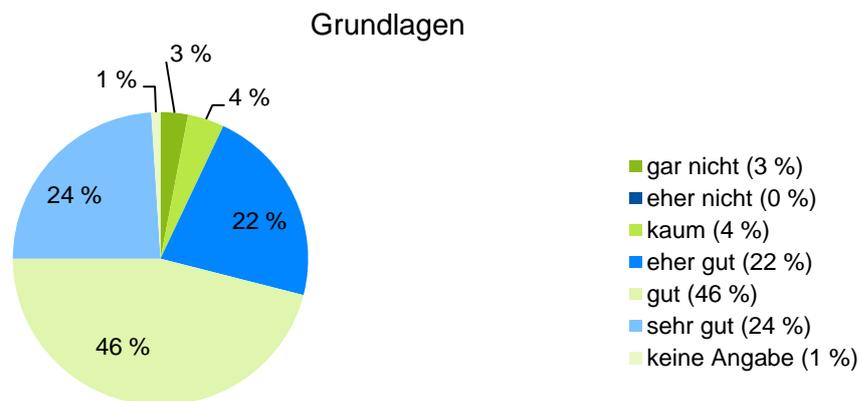


Diagramm 4.20 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Grundlagen

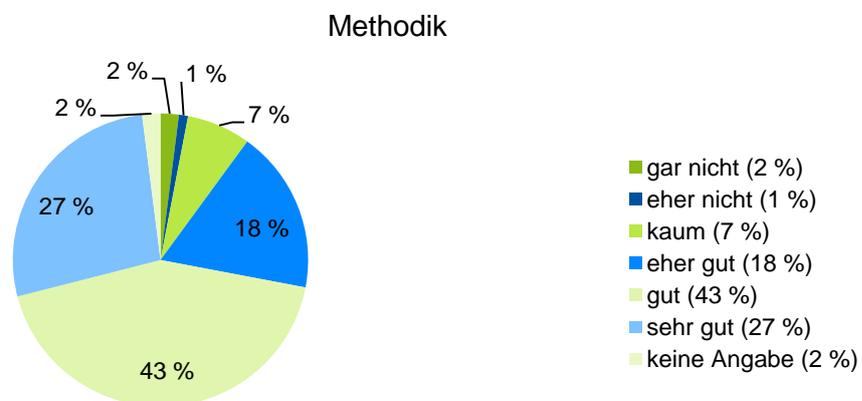


Diagramm 4.21 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Methodik

Allgemein

selbstständige Konzeptentwicklung

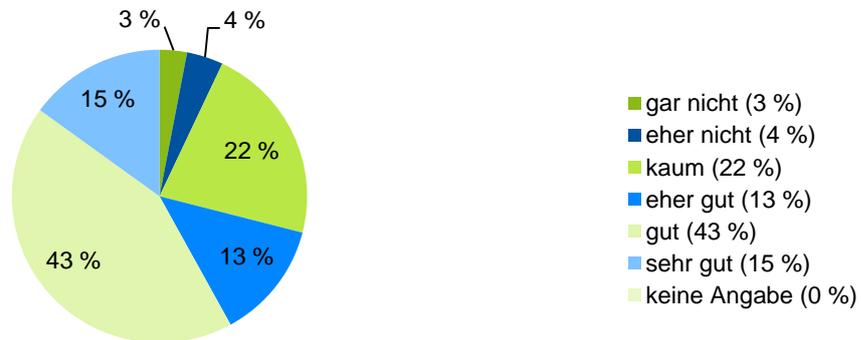


Diagramm 4.22 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: selbstständige Konzeptentwicklung

nach Konzeptionen arbeiten

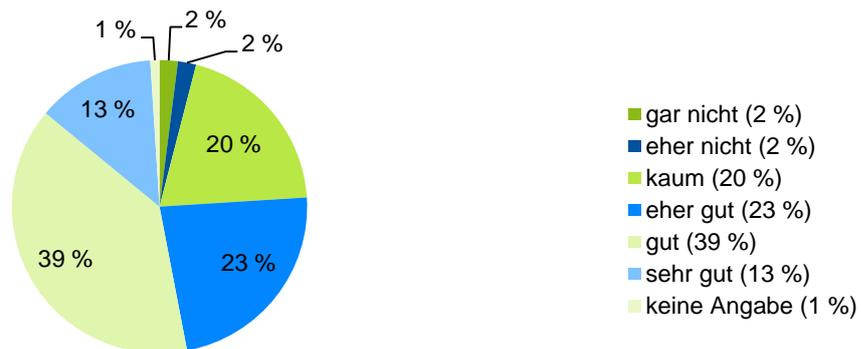


Diagramm 4.23 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: nach Konzeptionen arbeiten

Öffentlichkeitsarbeit

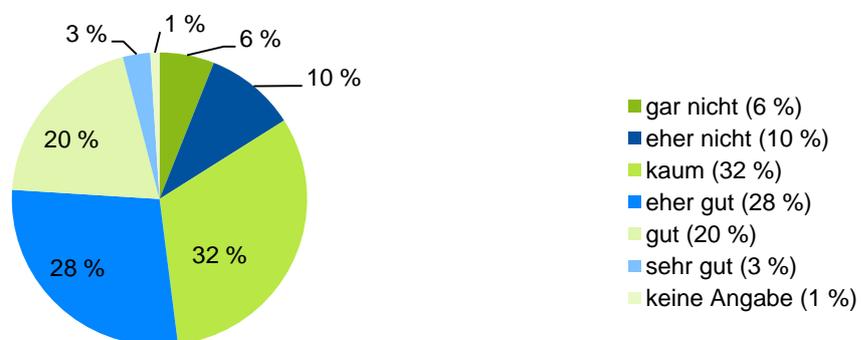


Diagramm 4.24 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Öffentlichkeitsarbeit

Seelsorge

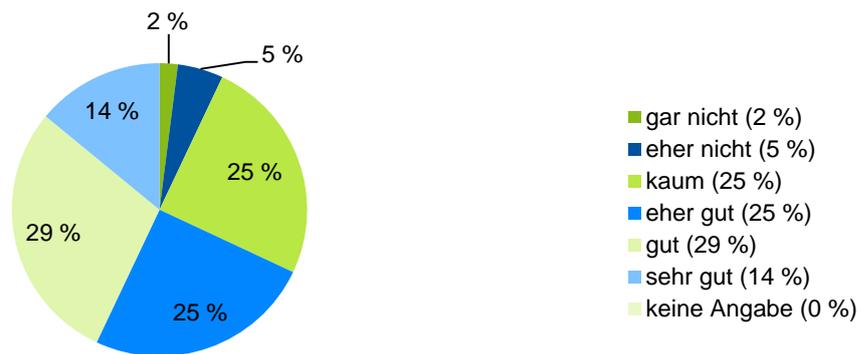


Diagramm 4.25 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Seelsorge

Handlungsfelder in der Gemeindepädagogik

Arbeit mit...

... anderen Religionen

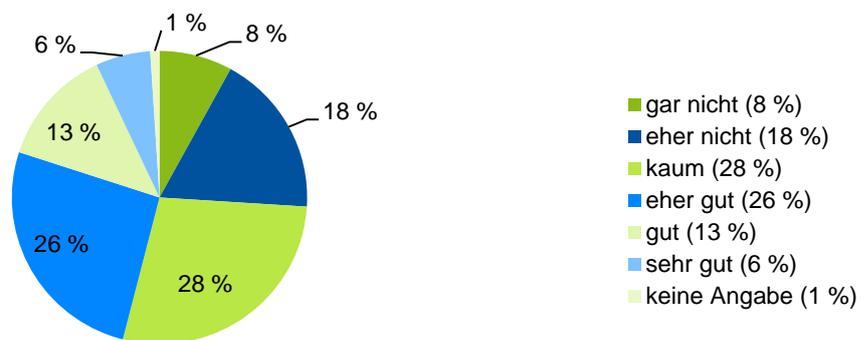


Diagramm 4.26 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Arbeit mit anderen Religionen

... Ehrenamtlichen

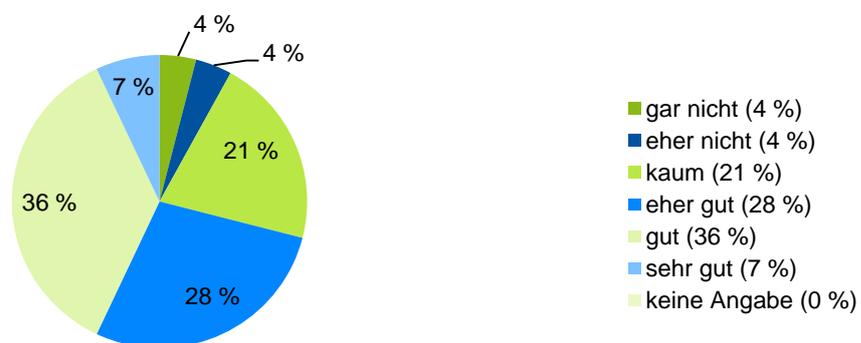


Diagramm 4.27 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Arbeit mit Ehrenamtlichen

... Erwachsenen

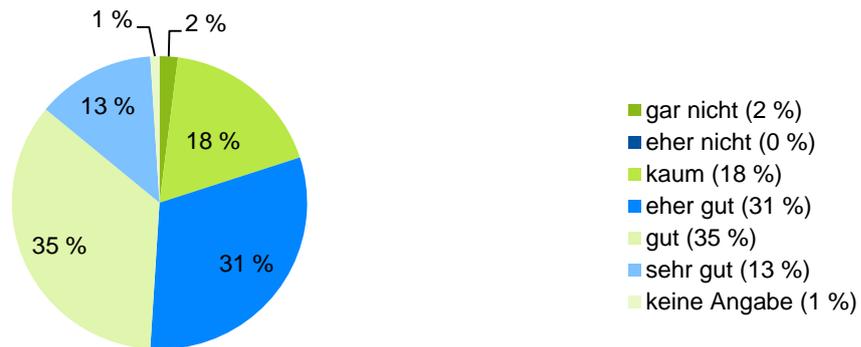


Diagramm 4.28 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Arbeit mit Erwachsenen

... Familien

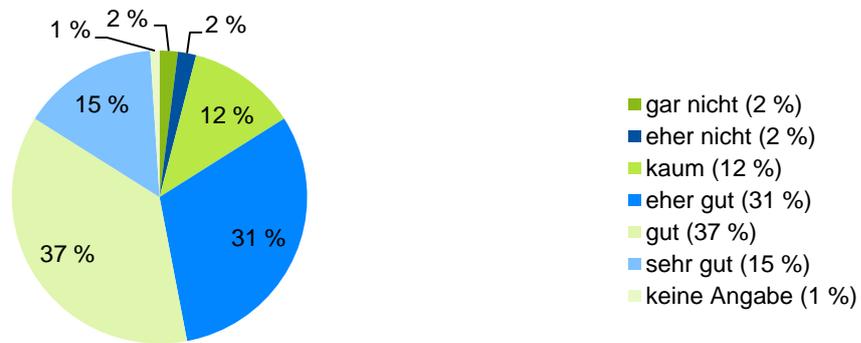


Diagramm 4.29 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Arbeit mit Familien

... Jugendlichen

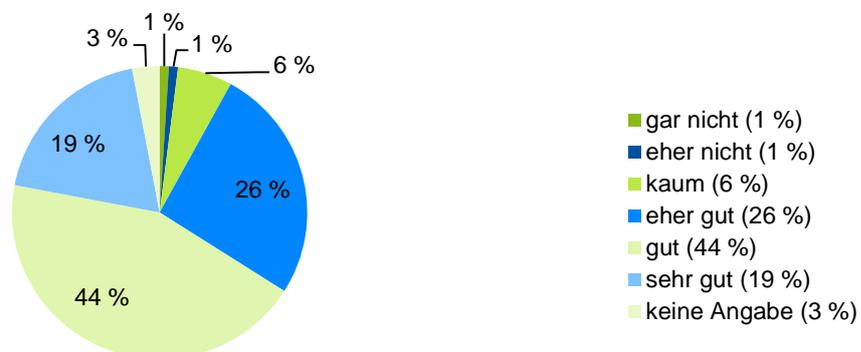


Diagramm 4.30 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Arbeit mit Jugendlichen

... Kindern in der Gemeinde

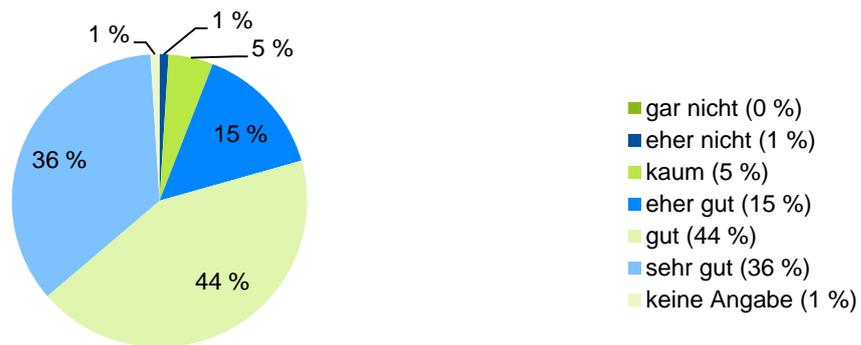


Diagramm 4.31 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Arbeit mit Kindern in der Gemeinde

... konfessionsfreien Menschen

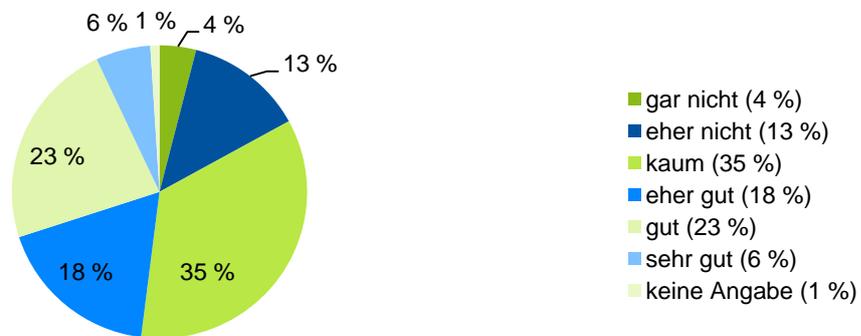


Diagramm 4.32 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Arbeit mit konfessionsfreien Menschen

... Konfirmanden

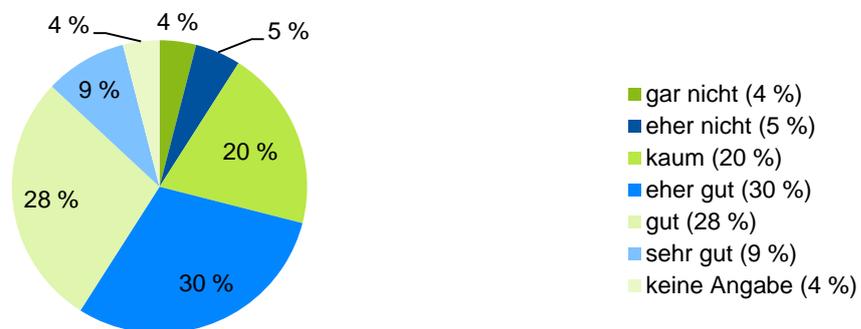


Diagramm 4.33 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Arbeit mit Konfirmanden

... Senioren

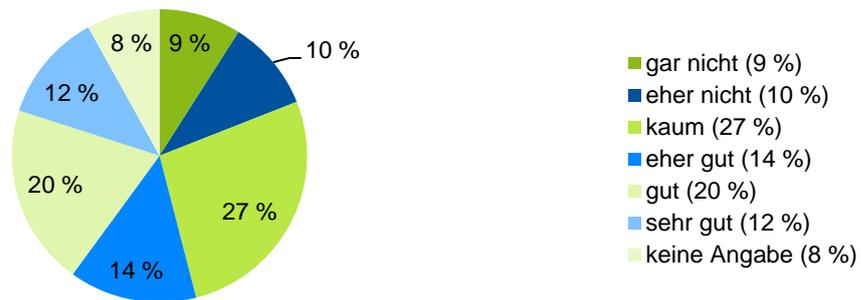


Diagramm 4.34 Vorbereitung durch Ausbildungsinhalte: Arbeit mit Senioren

Anwendung erworbener Kompetenzen im beruflichen Alltag

Diese Frage wurde im Fragebogen wie folgt formuliert: *Wie oft wenden Sie erworbene Kompetenzen in Ihrem beruflichen Alltag an?*

Berufsbezogene Kompetenzen

Lebenslagen und Lebenswelten wahrnehmen (Milieus und Lebensstile, gesellschaftliche Entwicklungen analysieren und reflektieren)

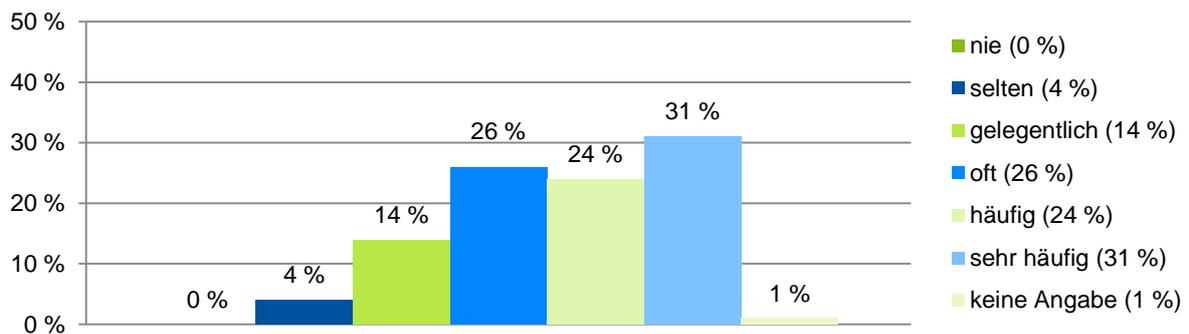


Diagramm 4.35 Kompetenzen: Lebenslagen und Lebenswelten

Reflexion der eigenen Rolle und des Selbstbildes

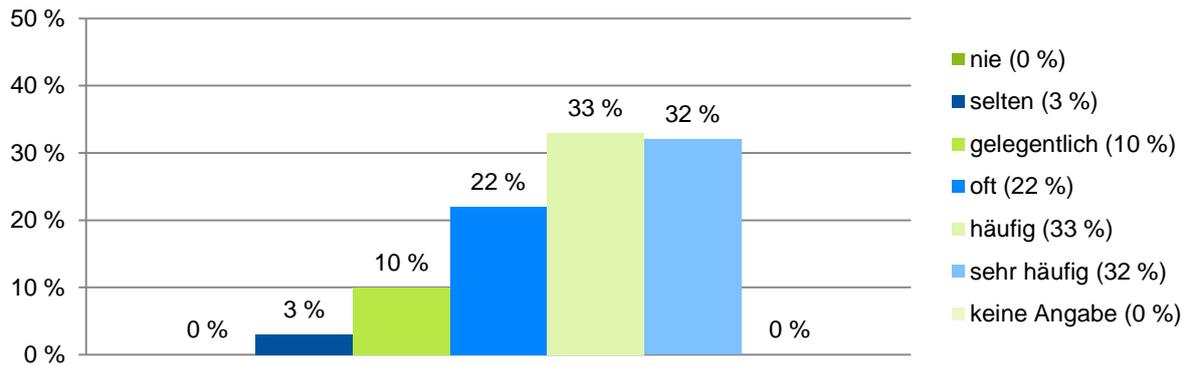


Diagramm 4.36 Kompetenz: Reflexion eigene Rolle/Selbstbild

selbstständig neue Aufgaben erschließen

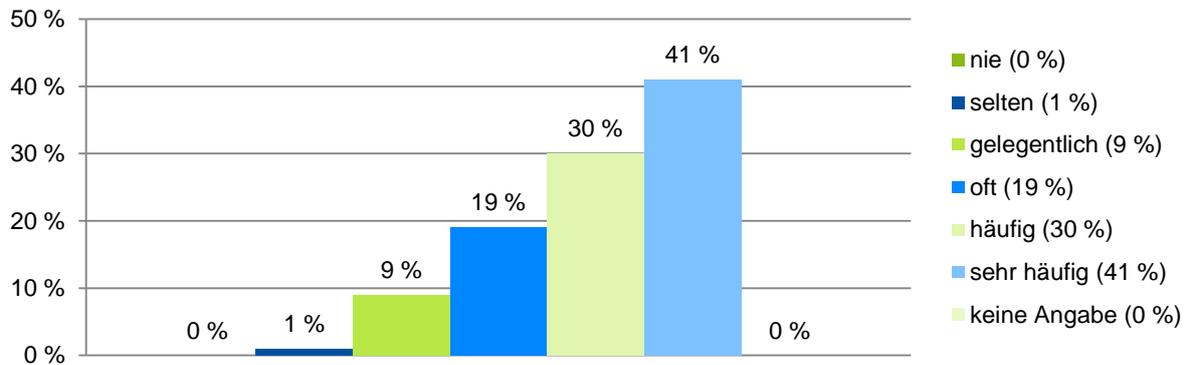


Diagramm 4.37 Kompetenz: selbstständig neue Aufgaben erschließen

Theologische Reflexions-, Kommunikations- und Gestaltungskompetenz

biblisch-theologisches Wissen, Kirchengeschichte, Dogmatik und Ethik

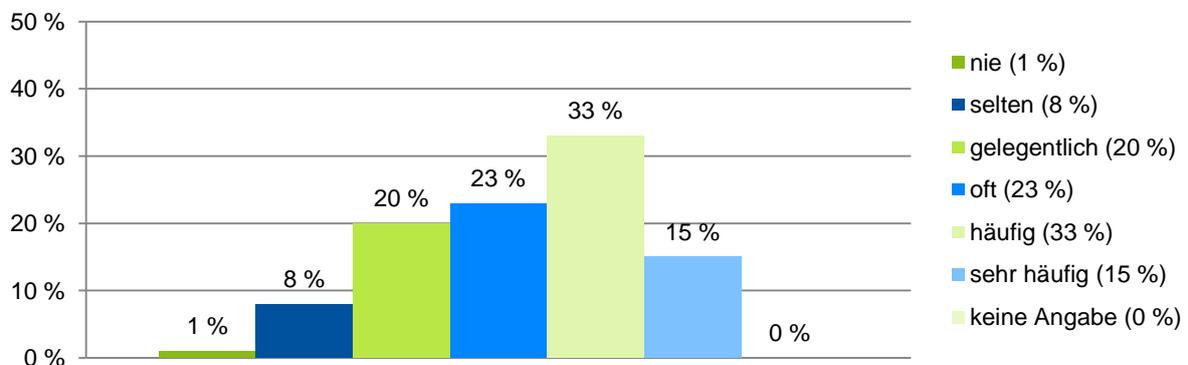


Diagramm 4.38 Kompetenz: biblisch-theologisches Wissen

Bedeutung des Evangeliums für das Leben aufzeigen können und biblische Texte/Themen alltagsgerecht für alle zugänglich machen

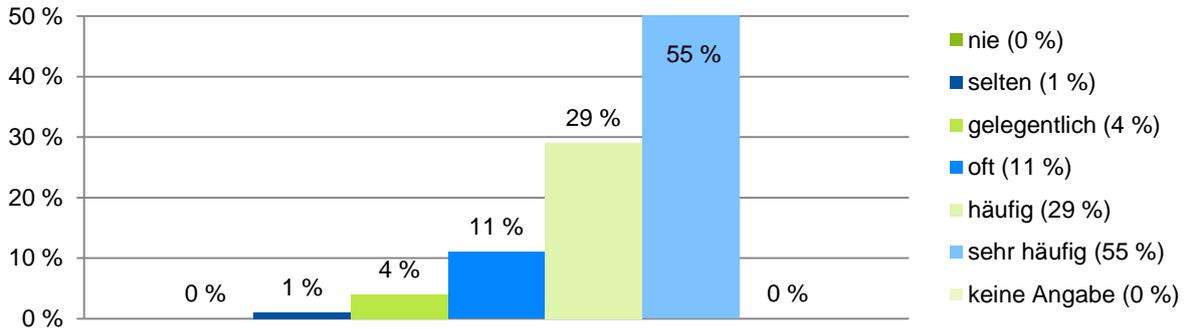


Diagramm 4.39 Kompetenz: Bedeutung Evangelium für das Leben aufzeigen

liturgisch-spirituelle Kompetenz (Andachten, Gebete)

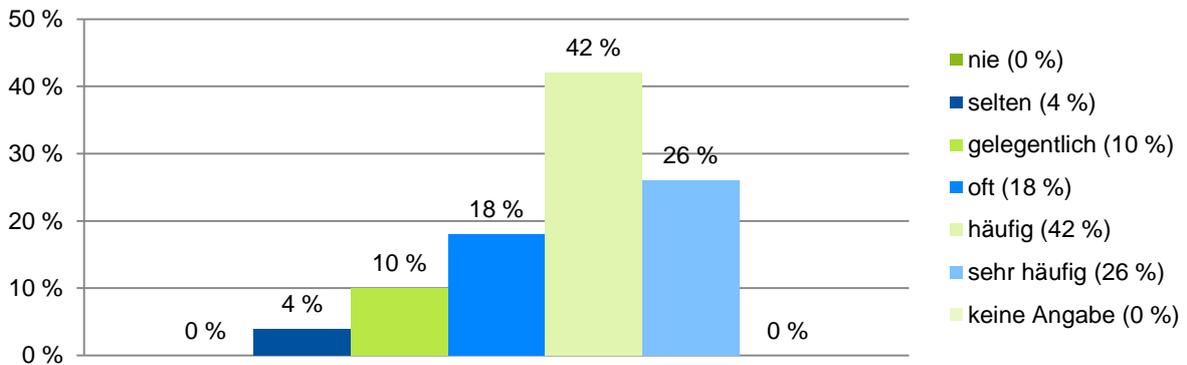


Diagramm 4.40 Kompetenz: liturgisch-spirituell (Andachten, Gebete)

Seelsorgekompetenz

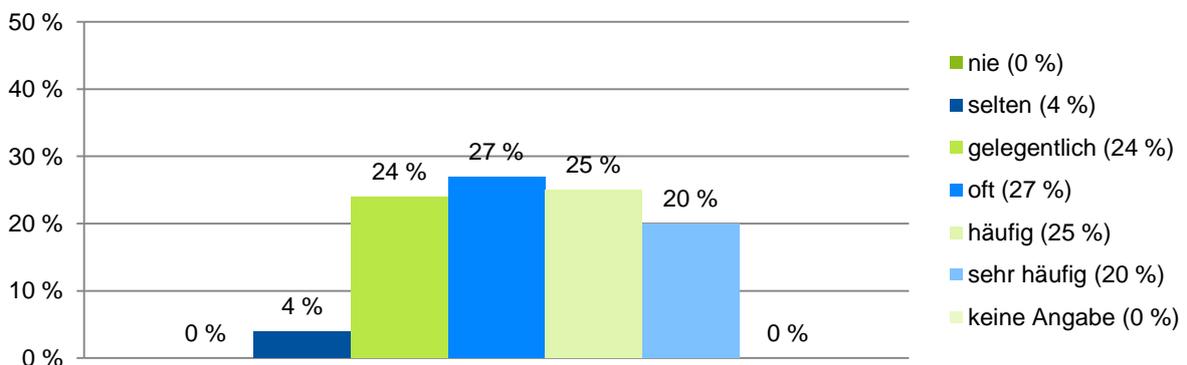


Diagramm 4.41 Kompetenz: Seelsorgekompetenz

Kommunikationskompetenz

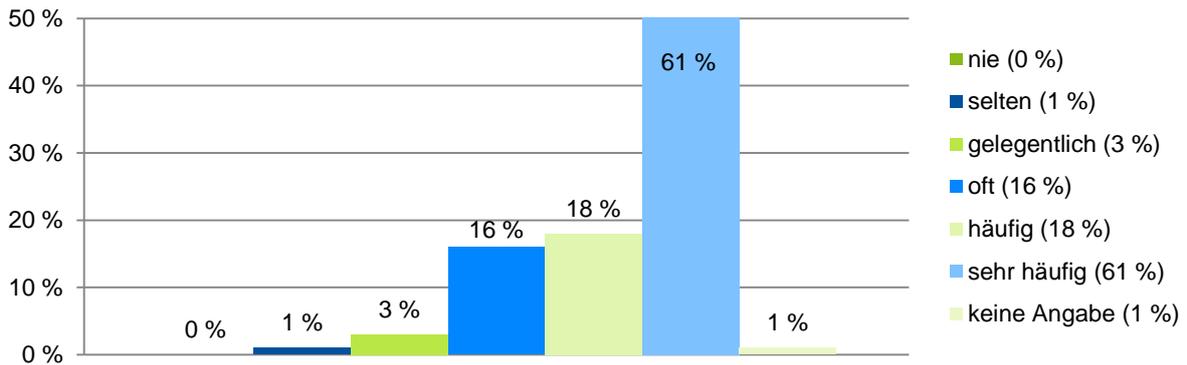


Diagramm 4.42 Kompetenz: Kommunikationskompetenz

Vertrauen bilden, Beziehungen herstellen und mit Verschiedenheit umgehen

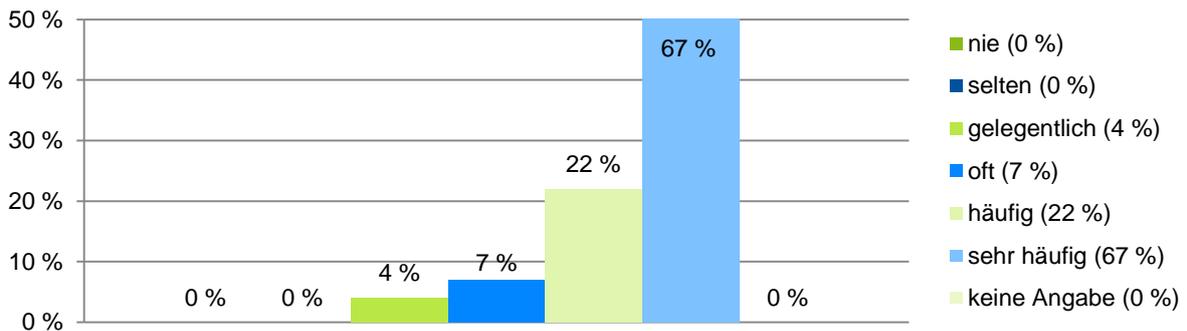


Diagramm 4.43 Kompetenz: Vertrauen bilden, Beziehungen herstellen

den eigenen Glauben reflektieren und zeigen können

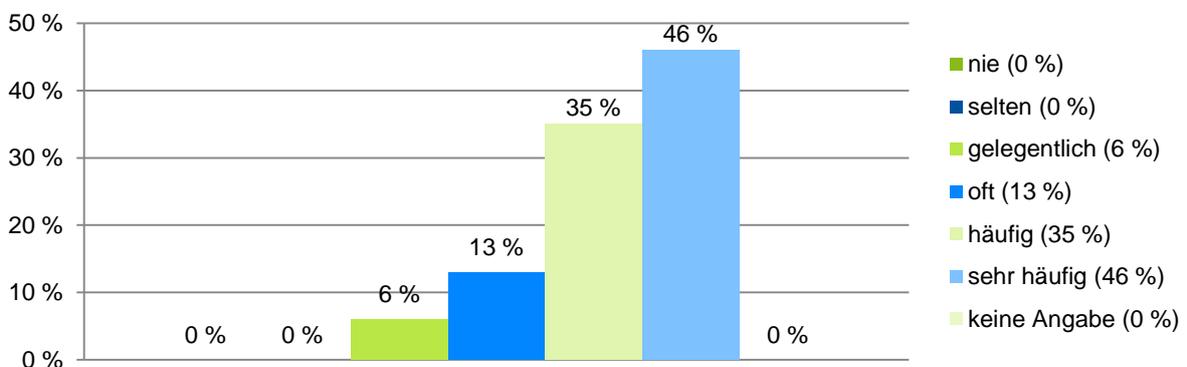


Diagramm 4.44 Kompetenz: eigenen Glauben reflektieren, zeigen können

Pädagogische Kompetenzen

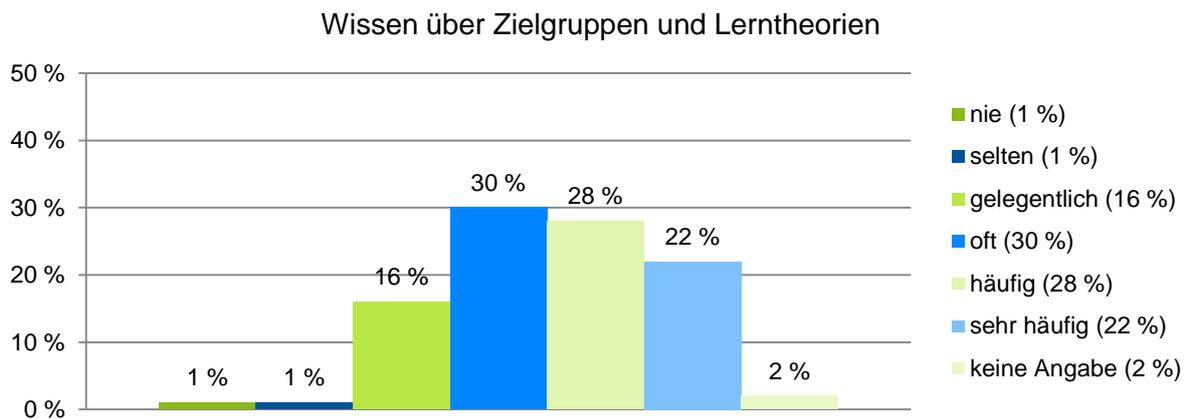


Diagramm 4.45 Kompetenz: Wissen über Zielgruppe

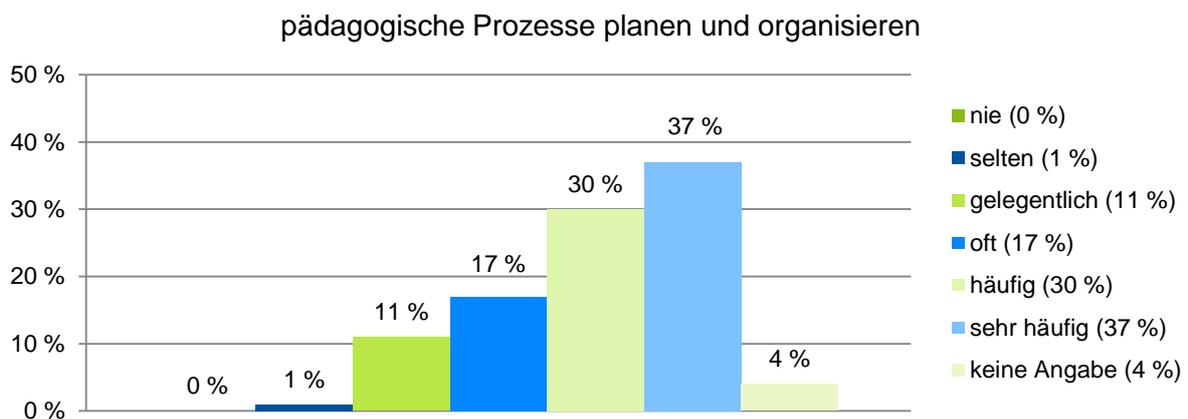


Diagramm 4.46 Kompetenz: päd. Prozesse planen/organisieren

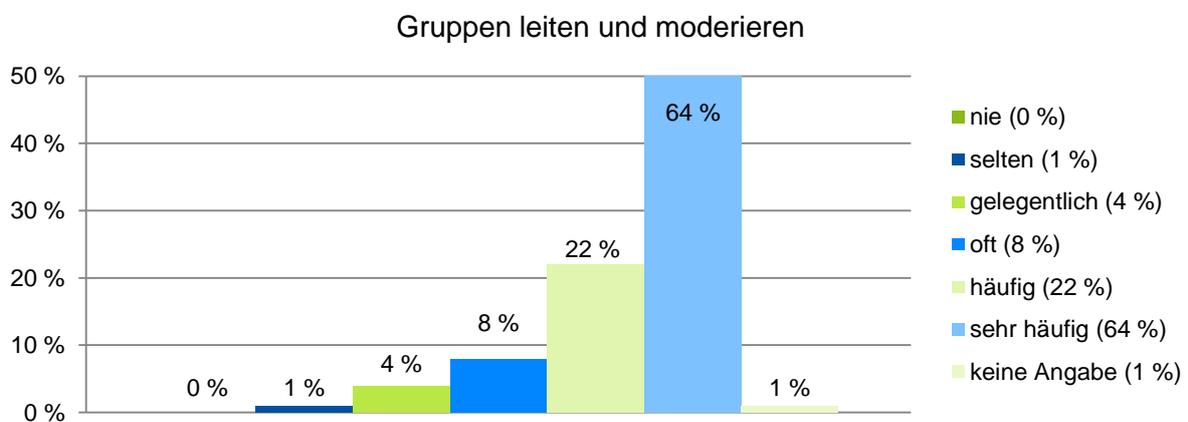


Diagramm 4.47 Kompetenz: Gruppen leiten/moderieren

Diakonische Kompetenz

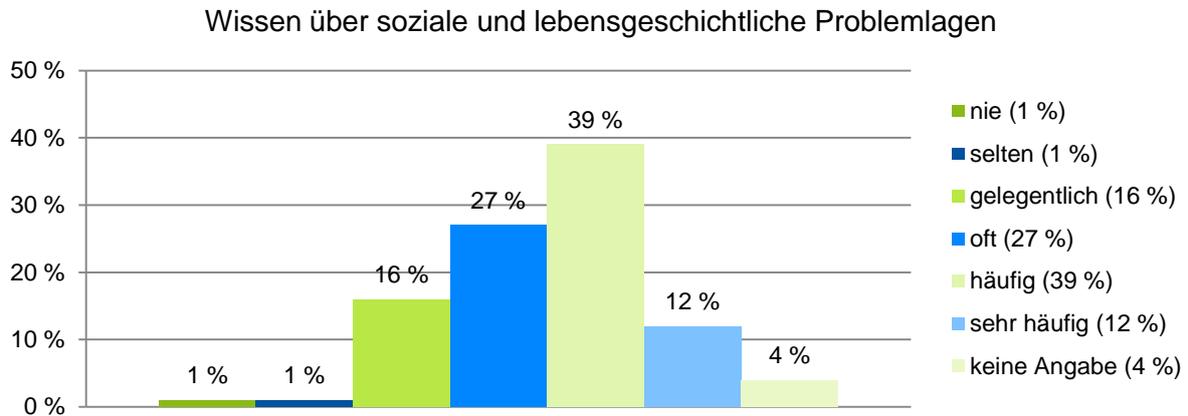


Diagramm 4.48 Kompetenz: Wissen über Problemlagen

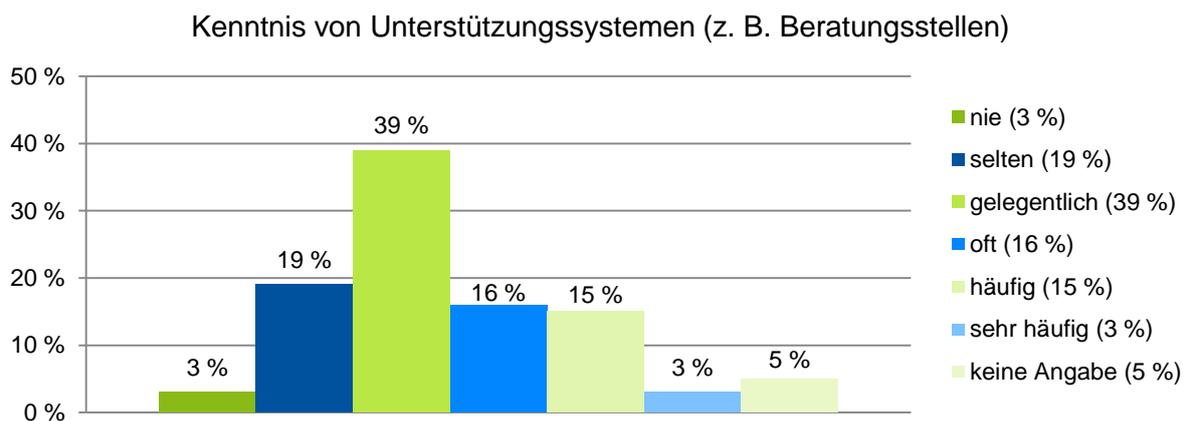


Diagramm 4.49 Kompetenz: Kenntnis von Unterstützungssystemen

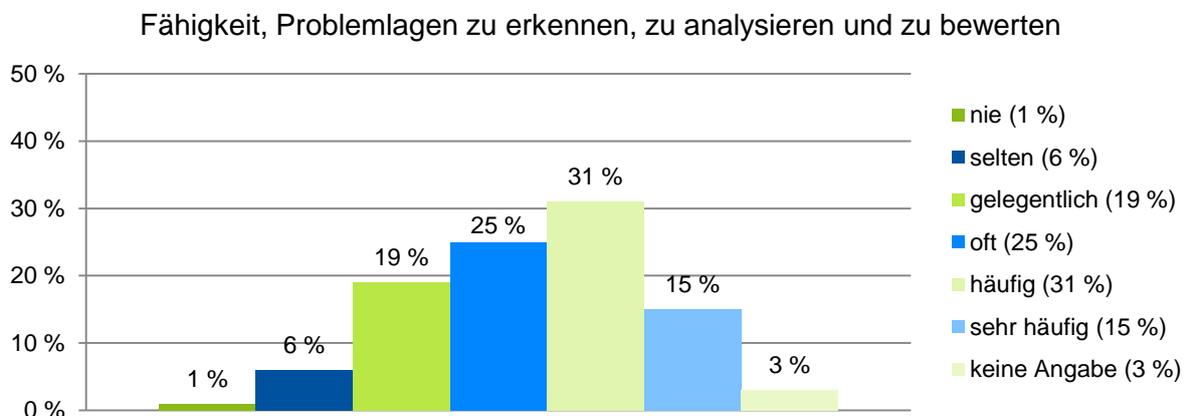


Diagramm 4.50 Kompetenz: Fähigkeit, Problemlagen erkennen

Unterstützungsprozesse initiieren, Mobilisieren von Ressourcen

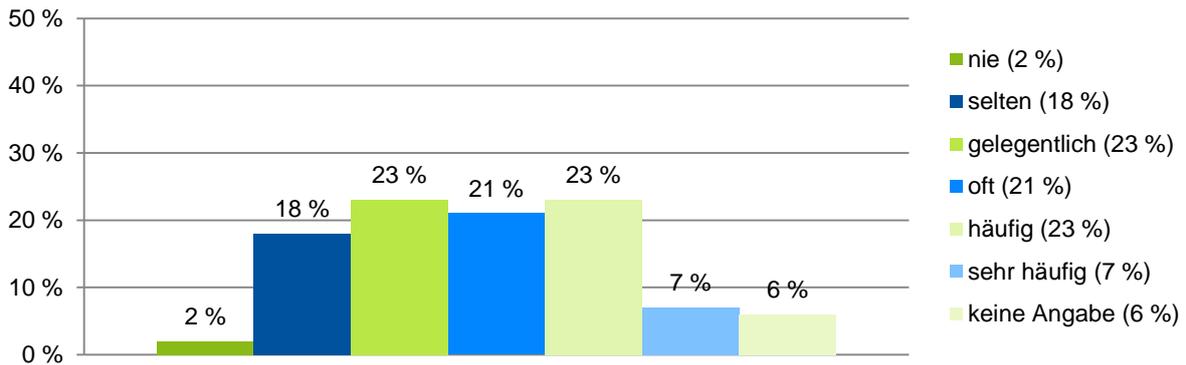


Diagramm 4.51 Kompetenz: Unterstützungsprozesse initiieren, Ressourcen mobilisieren

Beratungskompetenz

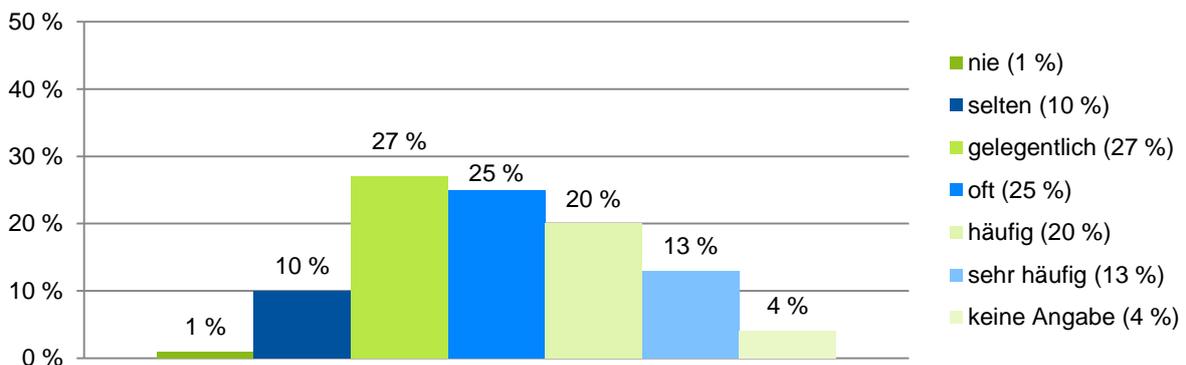


Diagramm 4.52 Kompetenz: Beratungskompetenz

Fähigkeit zur Kooperation und Netzwerkbildung

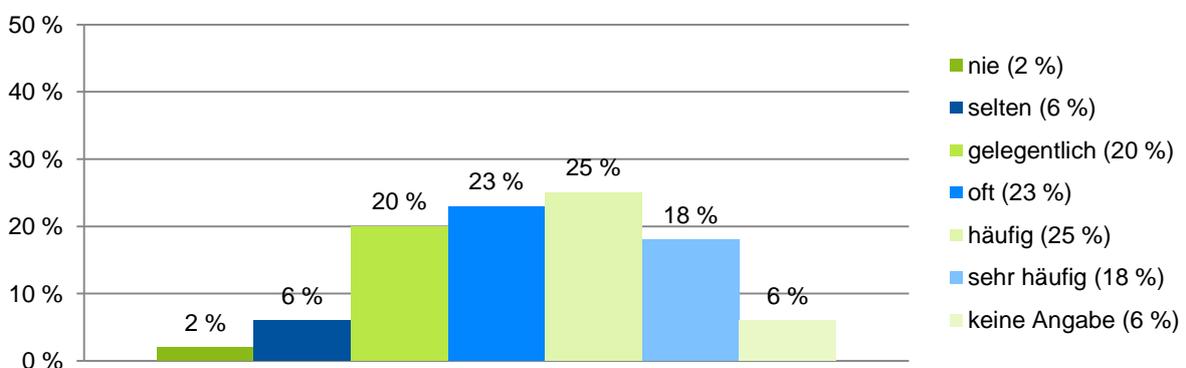


Diagramm 4.53 Kompetenz: Fähigkeit zur Kooperation und Netzwerkbildung

4.3 Arbeitszufriedenheit/Wohlbefinden

In diesem Themenbereich wurde nach der allgemeinen Zufriedenheit beziehungsweise dem Wohlbefinden der Befragten gefragt. Dazu wurden bestimmte Aussagen vorformuliert, die den Befragungsteilnehmern zur Einschätzung angeboten wurden:

1	2	3	4	5	6	
Stimme nicht zu	Stimme voll zu	keine Angabe

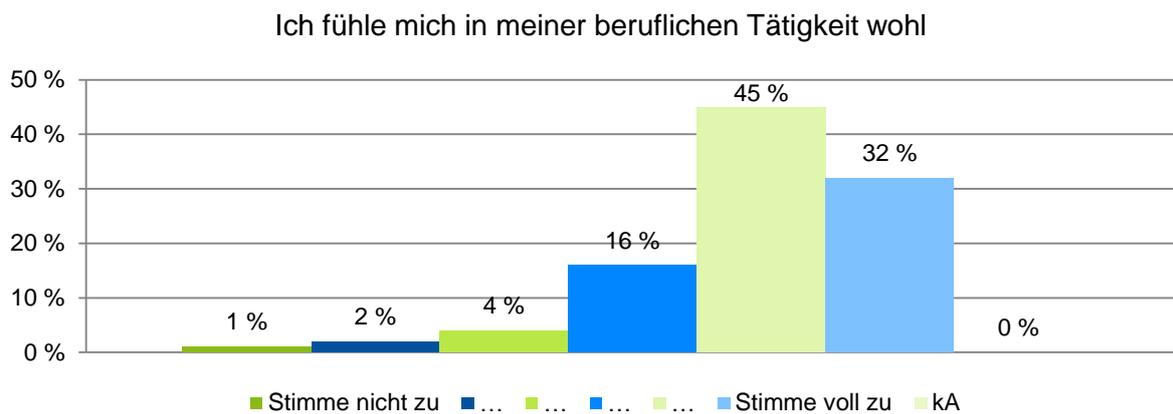


Diagramm 4.54 Arbeitszufriedenheit: Wohlbefinden

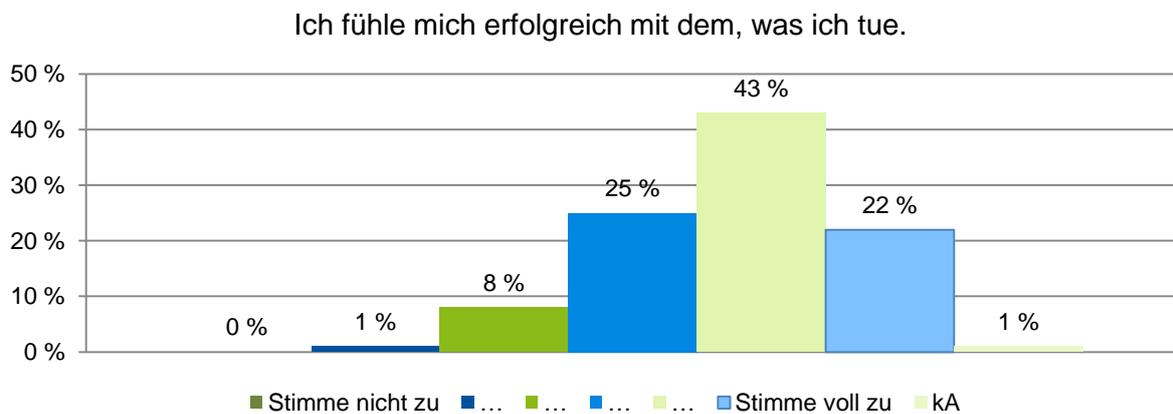


Diagramm 4.55 Arbeitszufriedenheit: erfolgreich

Ich erlebe in meiner Arbeit körperliche Belastungen.

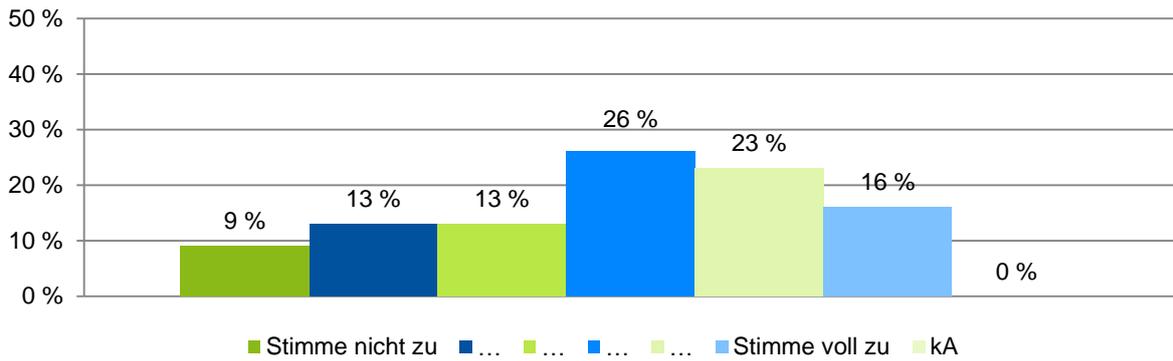


Diagramm 4.56 Arbeitszufriedenheit: körperliche Belastungen

Ich habe das Gefühl, mit meiner Arbeit etwas bewirken/verändern zu können.

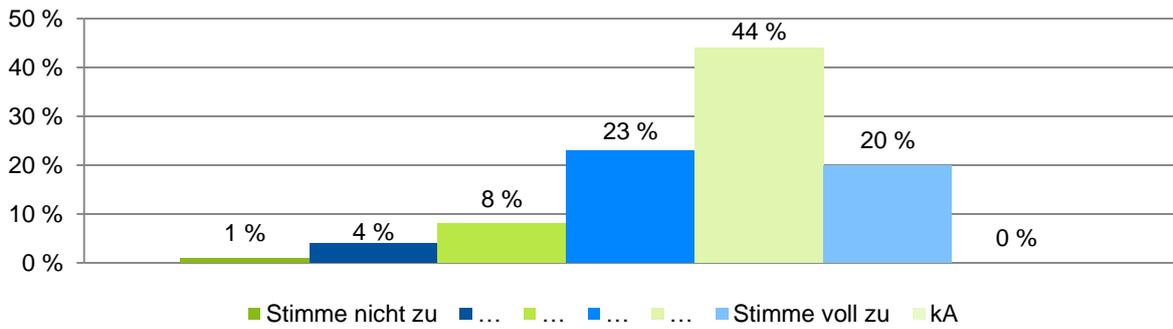


Diagramm 4.57 Arbeitszufriedenheit: mit Arbeit etwas bewirken können

Ich erlebe in meiner Arbeit emotionale Belastungen.

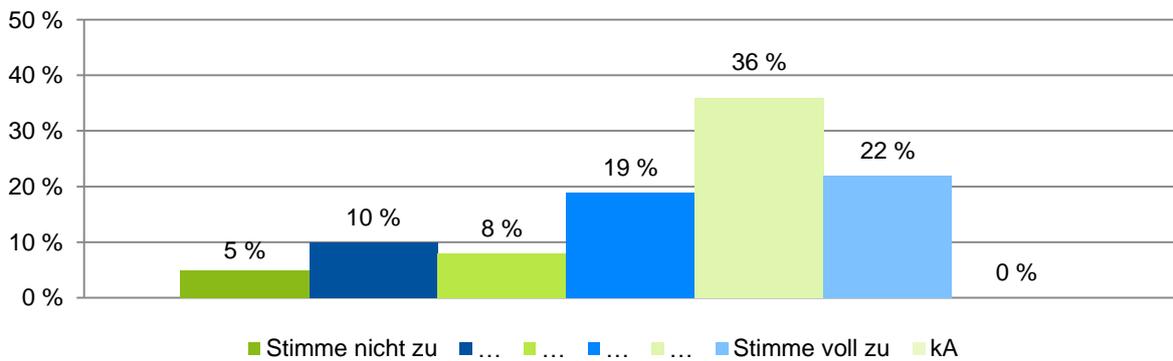


Diagramm 4.58 Arbeitszufriedenheit: emotionale Belastungen

Ich habe genug Zeit für die Erledigung meiner Arbeit.

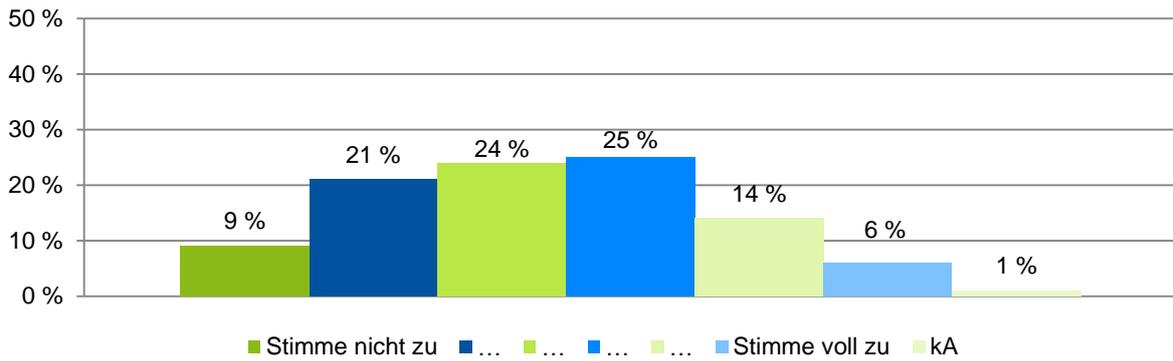


Diagramm 4.59 Arbeitszufriedenheit: Zeit für Erledigung der Arbeit

Ich stoße in meiner Arbeit auf für mich unüberwindbare Grenzen.

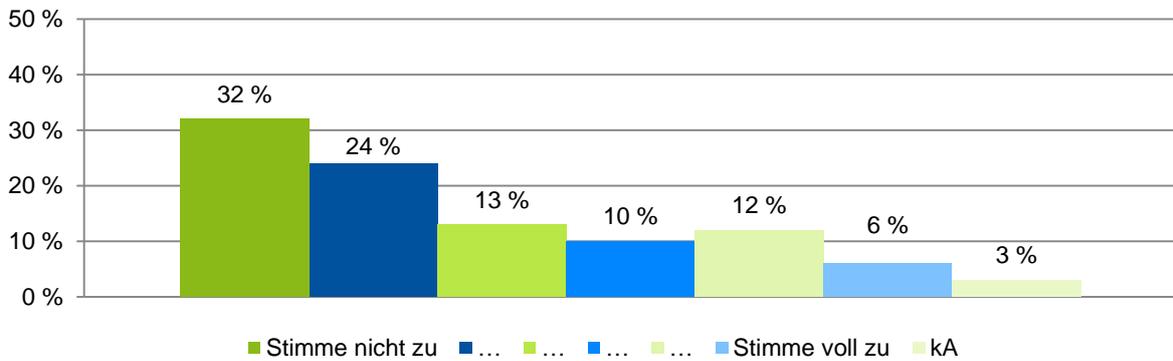


Diagramm 4.60 Arbeitszufriedenheit: unüberwindbare Grenzen

Ich erlebe in meiner Arbeit fachliche Herausforderungen, denen ich mich nicht gewachsen fühle.

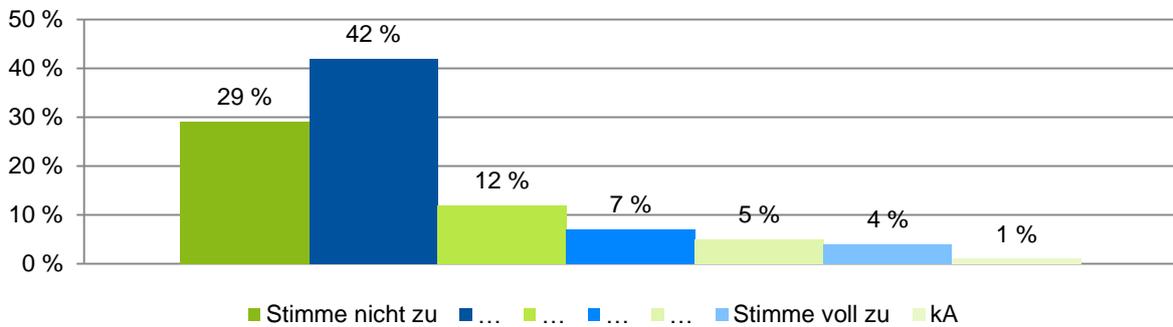


Diagramm 4.61 Arbeitszufriedenheit: fachliche Herausforderungen, nicht gewachsen

Ich erlebe Supervision als wichtige Unterstützung für meine Arbeit.

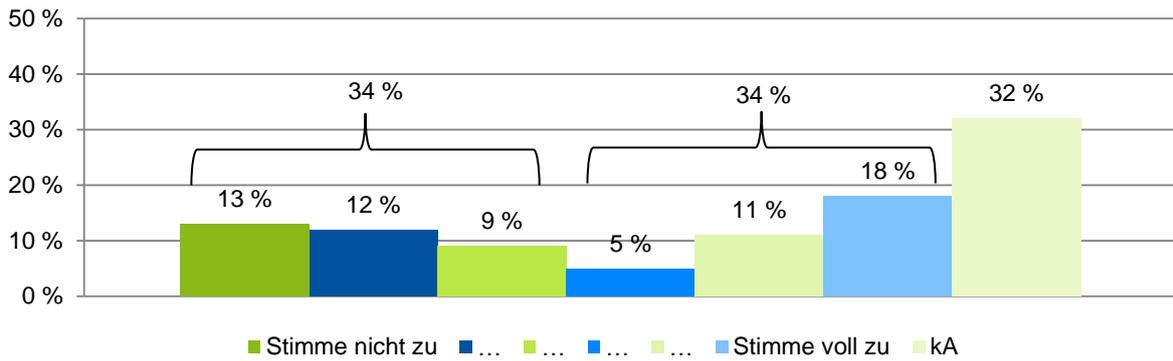


Diagramm 4.62 Arbeitszufriedenheit: Supervision

Ich erlebe Wertschätzung durch Teilnehmer meiner Angebote.

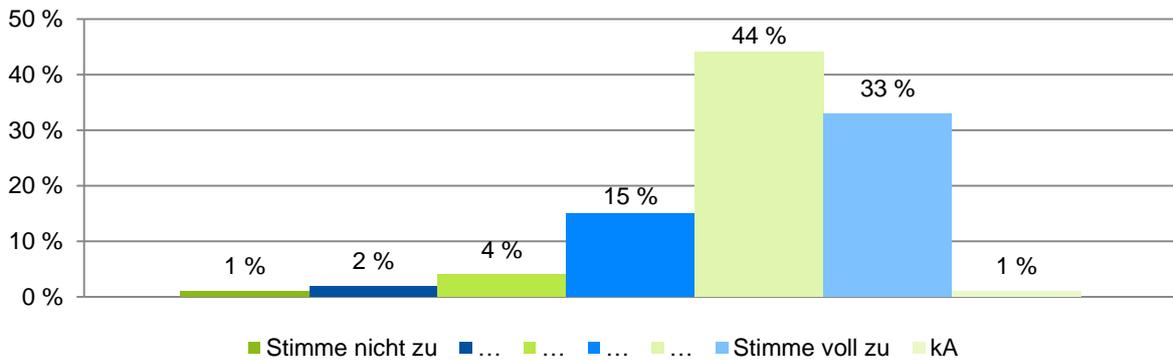


Diagramm 4.63 Arbeitszufriedenheit: Wertschätzung durch Teilnehmer

Ich erlebe meine Tätigkeit als bereichernd/bedeutsam für das Gemeinwesen.

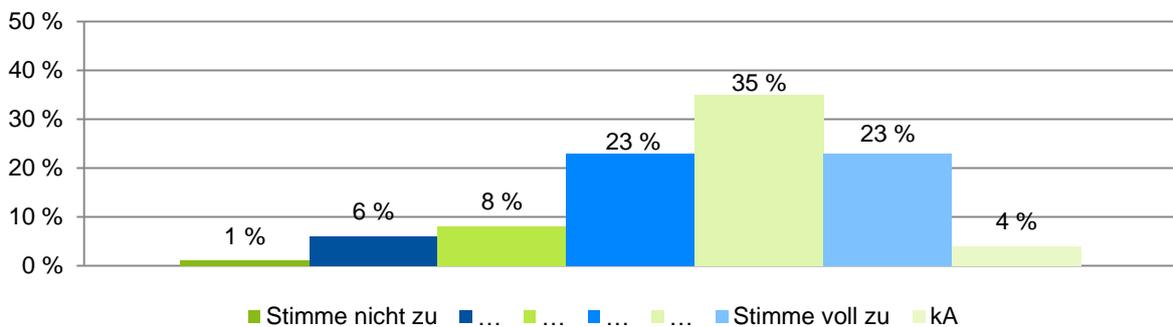


Diagramm 4.64 Arbeitszufriedenheit: Tätigkeit bereichernd/bedeutend für Gemeinwesen

Ich erlebe meine Tätigkeit als bereichernd/bedeutsam für die Kirchengemeinde(n).

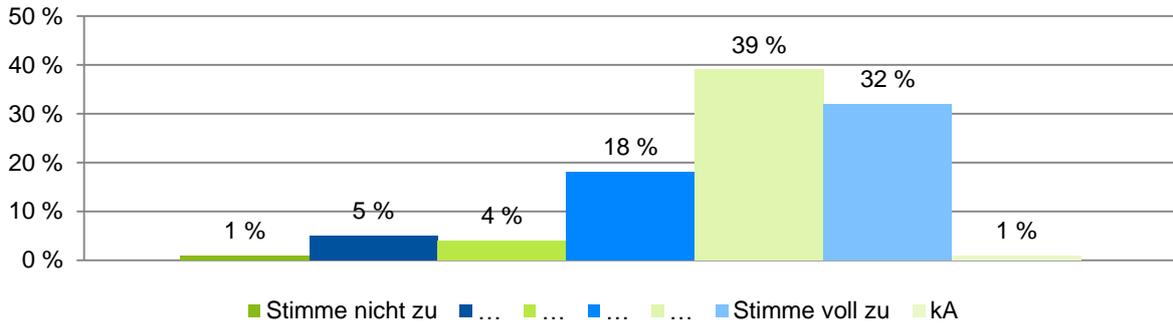


Diagramm 4.65 Arbeitszufriedenheit: Tätigkeit bereichernd/bedeutend für Kirchengemeinde(n)

Ich erlebe Wertschätzung durch meinen Anstellungsträger.

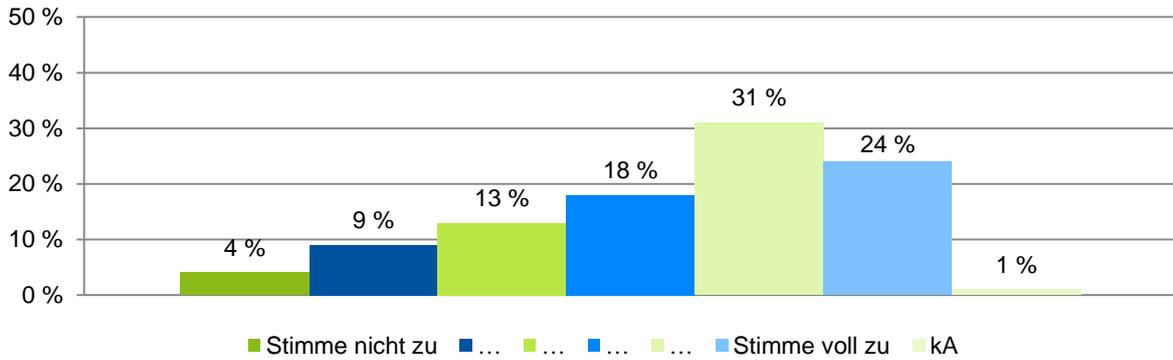


Diagramm 4.66 Arbeitszufriedenheit: Wertschätzung durch Anstellungsträger

Ich bin mit meinen Arbeitsfeldern zufrieden.

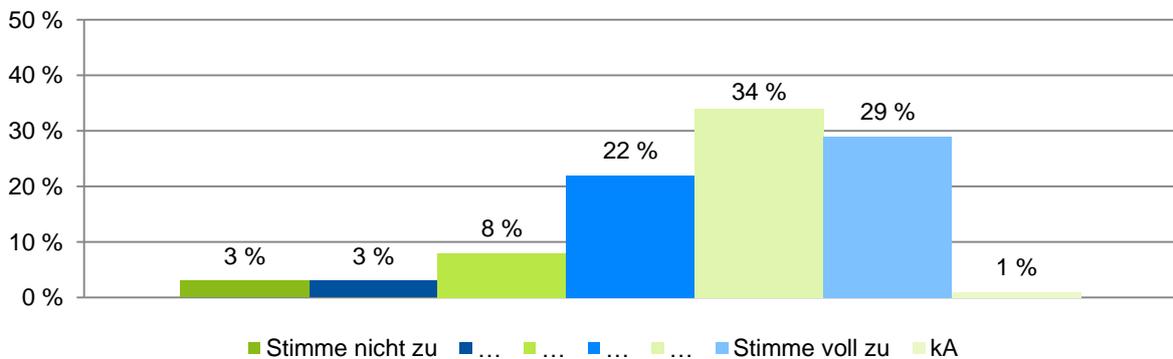


Diagramm 4.67 Arbeitszufriedenheit: Zufriedenheit mit Arbeitsfeldern

Ich bin mit der Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern zufrieden.

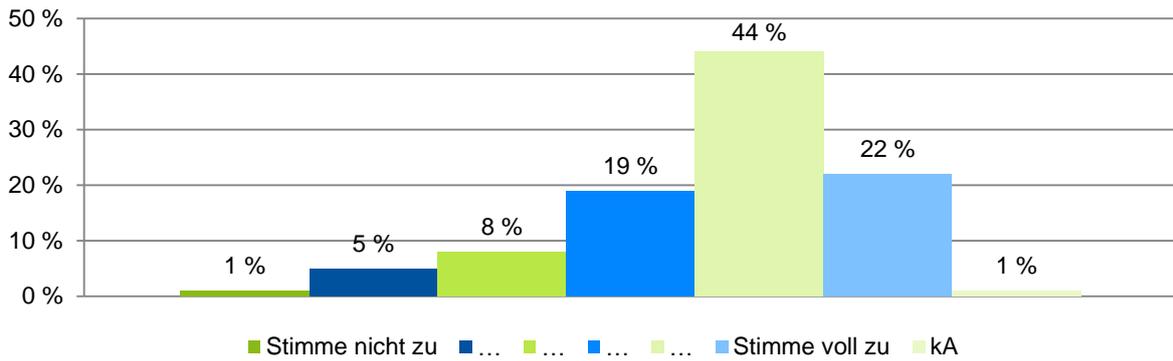


Diagramm 4.68 Arbeitszufriedenheit: Zufriedenheit mit anderen Mitarbeitern

Ich bin mit den äußeren Bedingungen an meinem Arbeitsplatz zufrieden.
(z. B. Arbeitsräume, Büroarbeitsplatz)

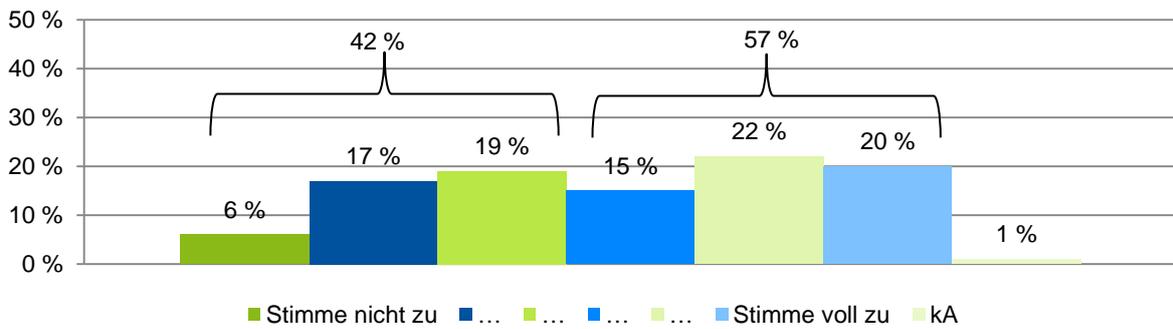


Diagramm 4.69 Arbeitszufriedenheit: Zufriedenheit mit äußeren Bedingungen

Das Arbeitsklima in meinem Arbeitsumfeld ist überwiegend gut.

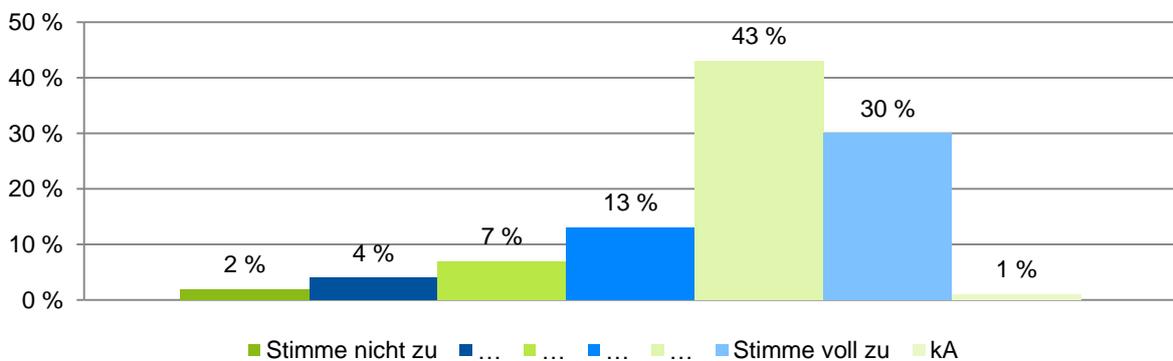


Diagramm 4.70 Arbeitszufriedenheit: Arbeitsklima im Arbeitsumfeld

Ich bin mit den nachfolgenden genannten, mir zur Verfügung stehenden Ressourcen, zufrieden:

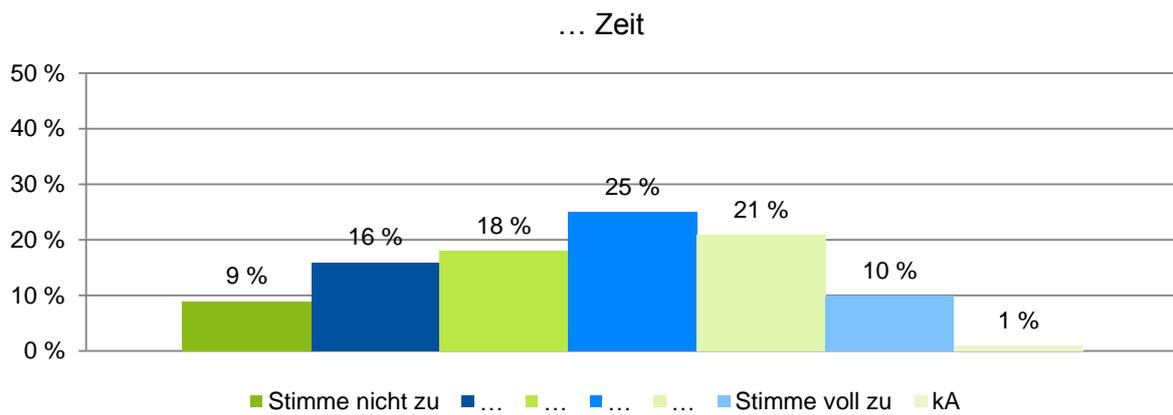


Diagramm 4.71 Arbeitszufriedenheit: Ressourcen: Zeit

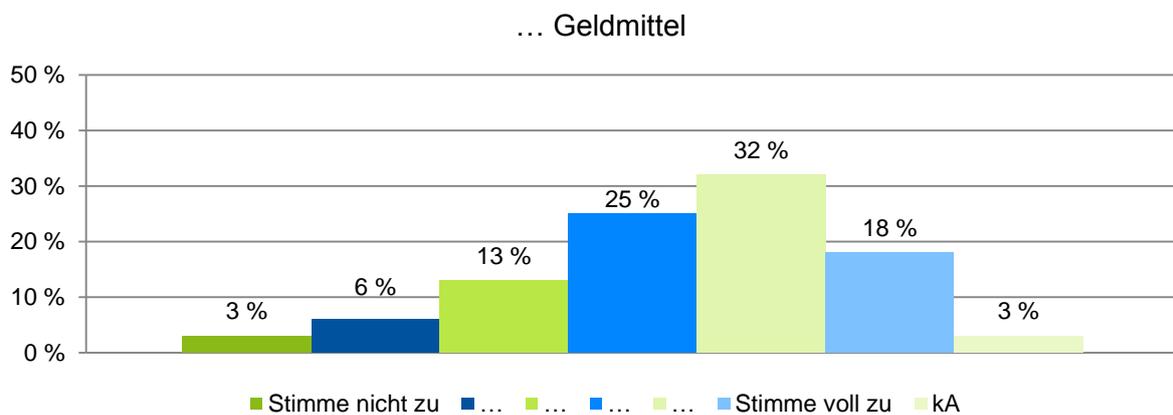


Diagramm 4.72 Arbeitszufriedenheit: Ressourcen Geldmittel

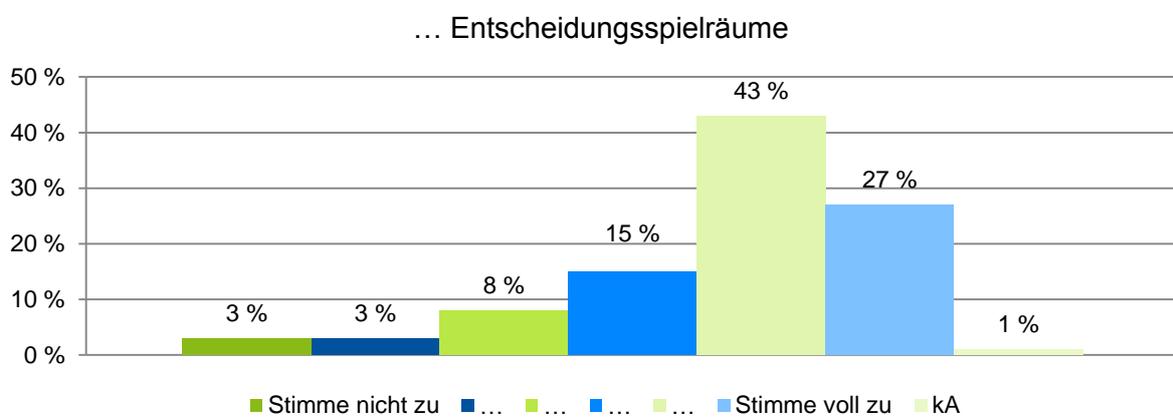


Diagramm 4.73 Arbeitszufriedenheit: Ressourcen Entscheidungsspielräume

4.4 Berufliche Perspektive, Weiterentwicklung/-bildung

Angestrebte Zusatzausbildung

Neben der Wahrnehmung der gegenwärtigen Situation der gemeindepädagogischen Arbeit sollte auch eine Prospektive in die Erhebung einfließen. Aus diesem Grund wurde unter anderem danach gefragt, ob die Beteiligten eine Zusatzausbildung oder Weiterqualifizierung anstreben. Die Frage wurde im Fragebogen wie folgt gestellt: *Bitte geben Sie an, welche/n weitere/n berufliche/n Abschluss/Qualifizierung/Zusatzausbildung Sie anstreben. (Mehrfachnennungen möglich)*

6 % der Befragten gaben an, dass sie den *Erzieher* anstreben, 4 % der Befragten streben die *Qualifizierung für schulischen Religionsunterricht* an, 2 % der Befragten die *Qualifizierung von GP (BA) zu GP (MA)*, 4 % der Befragten streben die *Qualifizierung von GP (FS) zu GP (FH)* an, 4 % der Befragte streben den *Sozialpädagogen* an, den *Vorbereitungsdienst (Vikariat) und Ordination* streben 5 % der Befragten an und 50 % der Befragten gaben an, derzeit *keinen weiteren Abschluss/Zusatzausbildung* anzustreben.

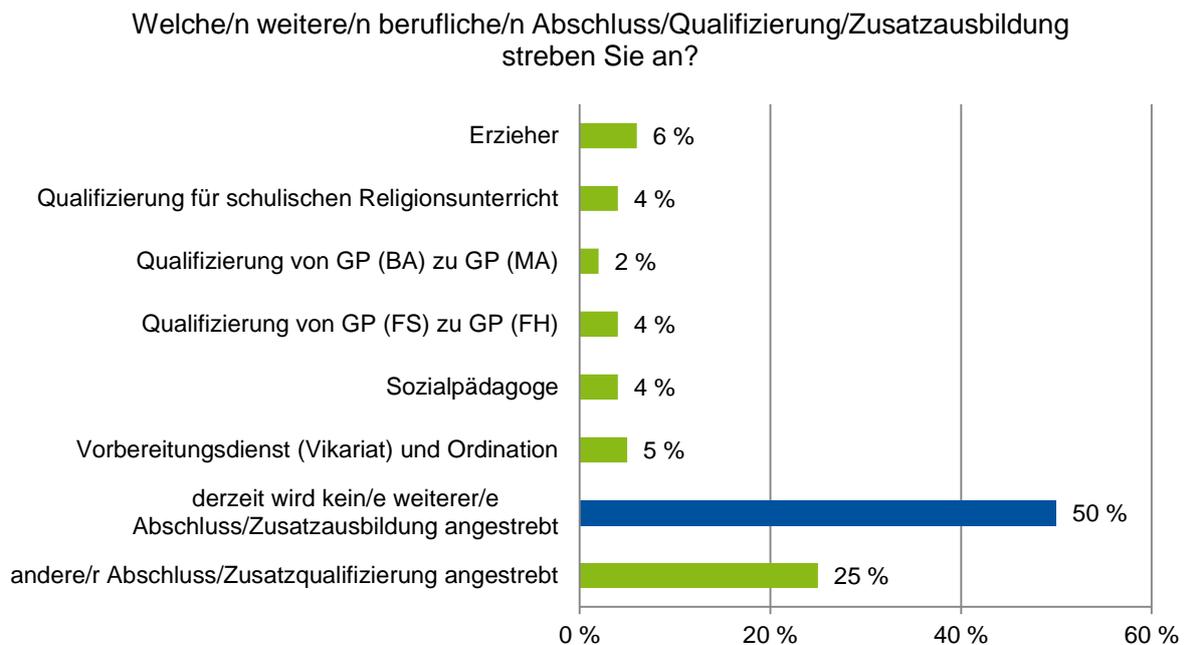


Diagramm 4.74 Weitere/n berufliche/n Abschluss/Qualifizierung/Zusatzausbildung

Folgende Aussagen wurden unter „andere/r Abschluss/Zusatzqualifizierung angestrebt“ genannt:

Lfd. Nr.	andere/r Abschluss/Zusatzqualifizierung angestrebt
1.	Betzavta-Trainer
2.	Seelsorge, Trauerbegleitung und Trauerberatung für die Hinterbliebenen, Beerdigungssprecherin, Gottesdienste übernehmen
3.	Abschluss des Anerkennungsjahres

4.	Medienpädagoge
5.	Sozialmanagement M.A.
6.	Supervisorin DgsV
7.	KSA-Ausbildung, möglicherweise Qualifizierung zum Pfarrer, "Pfarrer-Schein"
8.	Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
9.	Master ggf. Management (mit Betriebswirtschaftskomponenten)
10.	Seelsorgeausbildung
11.	Ausbildung zur Prädikantin – ehrenamtlich
12.	Weiterbildungen im gemeindepädagogischen Bereich PTI, Kirchenmusik, Ordination ins Ehrenamt
13.	Seelsorgeausbildung
14.	Ausbildung zur Theaterpädagogin
15.	Coach (DGfC) und Gemeindeberatung/ Organisationsentwicklung
16.	Musikpädagogik
17.	Qualifizierung zur Kräuterkunde für die Dorfstubenarbeit vor Ort sowie Weiterbildung in Frühkindlichen religiösen Bereich
18.	Erlebnispädagogik
19.	Supervisor
20.	Gemeindeberater
21.	Coach
22.	Soziologie
23.	In der Kirche anerkannte Beraterausbildung
24.	Gemeindepädagogin FS
25.	Gefängnisseelsorge, Arbeit mit Senioren
26.	Beauftragung zur Prädikantin
27.	TZI Grundkurs
28.	Interesse an Ehrenamtsmanagement
29.	2. KSA-Kurs
30.	geistliche Begleitung oder systemische Beratung
31.	geistliche Begleiterin (ich befinde mich in dieser Langzeitausbildung)
32.	Konfirmandenberater
33.	Ordination berufsbegleitend
34.	Gemeindepädagogik (FS)

35.	Theaterpädagogin, Lehrerin für Darstellendes Spiel, Seelsorge und Beratung
36.	systemische Familienberatung
37.	Erwachsenenbildung
38.	Kirchenmusikalische D Ausbildung, Qualifizierung Theaterpädagogik, Bibliodrama Ausbildung

Weiterbildungsgesuche in den verschiedenen Arbeitsfeldern

Nachfolgende Frage wurde wie folgt im Fragebogen gestellt: *Bitte geben Sie an, in welchem Arbeitsfeld Sie sich beruflich weiterbilden möchten. (Mehrfachnennungen möglich)*

2 % der Befragten möchten sich in der *Arbeit mit Demenzerkrankten und ihren Angehörigen* weiterbilden, 8 % im *Coaching* und 10 % in der befragten *Ehrenamtsbegleitung*. , 7 % der Befragten *Elternarbeit*, 8 % der Befragten *Erlebnispädagogik/Spielpädagogik*, 6 % der Befragten *Erwachsenenbildung*, 3 % *Klinikseelsorge*, 6 % der Befragten *Lebensberatung*, 6 % der Befragten *Leitende Position*, 5 % der Befragten *Öffentlichkeitsarbeit*, 9 % der Befragten *Seelsorge allgemein*, 4 % der Befragten *Schul-seelsorge*, 3 % der Befragten *Seniorenarbeit*, 3 % der Befragten *Supervision*, 6 % der Befragten *systemische Beratung*, 1 % der Befragten *Zusammenarbeit mit einer diakonischen Einrichtung (Kita/Hort/offenes Jugendhaus)*.

In welchem Arbeitsfeld möchten Sie sich beruflich weiterbilden?

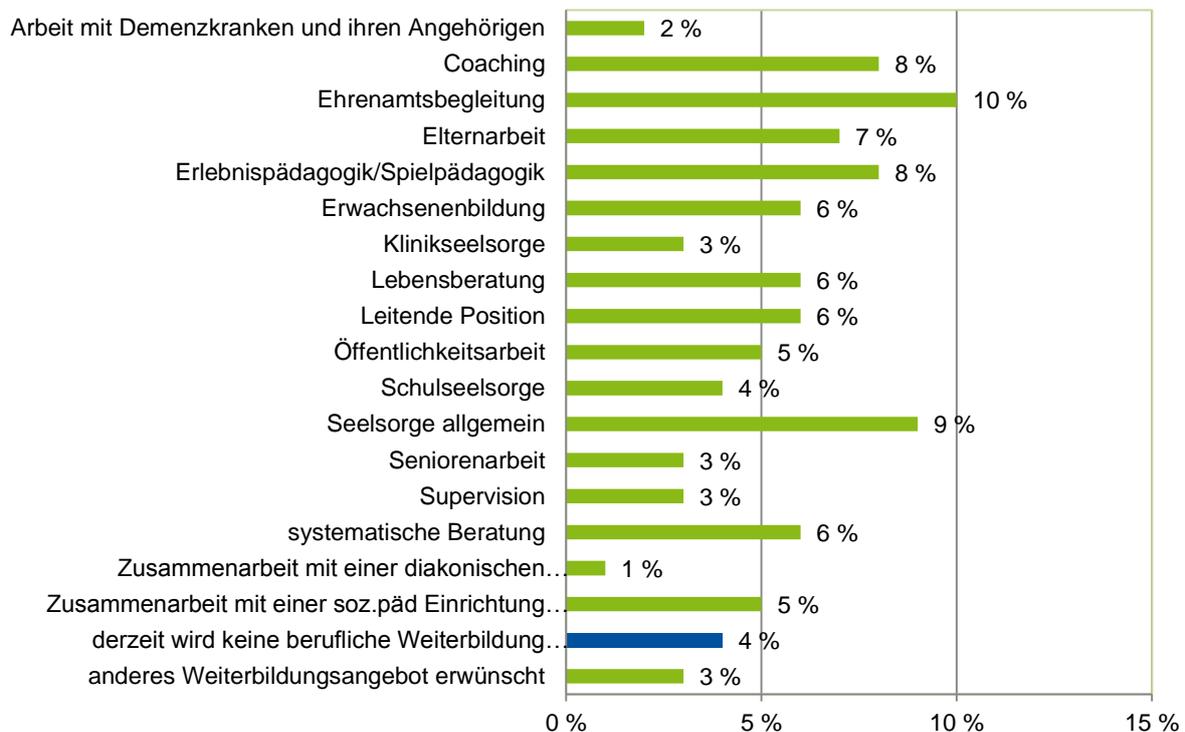


Diagramm 4.75 Arbeitsfeld, beruflich weiterbilden

Folgende Aussagen wurden unter „Anderes Weiterbildungsangebot erwünscht“ genannt:

Lfd. Nr.	Anderes Weiterbildungsangebot erwünscht
1.	Selbstverteidigung
2.	Seelsorge und Trauerarbeit
3.	Medienpädagogik
4.	FSJ-Koordinator bei der Diakonie
5.	das ist mir derzeit noch nicht ganz klar - etwas Sinnvolles soll es sein; ggf. Management/Umgang mit zeitlichen Begrenzungen
6.	Chorleitung Kirchenmusik
7.	Geistliche Begleitung
8.	Kunst
9.	Tanzpädagogik, Puppenspiel
10.	Kirchenmusik
11.	Theologisieren mit Eltern, Seelsorger Lehrgang, Umgang mit Kindern, die den Tod eines Familienangehörigen erleben (Umgang mit Trauernden)
12.	Gefängnisseelsorge
13.	Arbeit mit Senioren
14.	Weiterentwicklung des Berufsbildes Gemeindepädagogik und Diakonenamt
15.	Umgang mit Medien, Umgang mit interaktiven Tafeln, besserer Umgang mit Internet
16.	Bibliodrama o ä. und biblische Geschichten neu deuten, gegenwärtig machen oder aktuelle Themen biblisch wiederfinden
17.	Theaterpädagogik, Schulfach Darstellendes Spiel
18.	Eltern-Kind-Kreise/Krabbelgruppen

Fortbildungsangebote in Themen-/Zielgruppenbereichen

In welchen nachfolgenden Themen- und Zielgruppenbereichen wünschen Sie sich Fortbildungsangebote? (Mehrfachnennungen möglich)

Aufgrund der Mehrfachnennungen wurden hier insgesamt 425 Angaben gemacht.

14 % der Befragten wünschen sich in dem Bereich *Ehrenamtliche* Fortbildungen. Den Bereich *Erwachsene* gaben 9 % der Befragten an, 13 % der Befragten gaben *Familien* an, 10 % der Befragten gaben *Gesprächsführung (Miteinander reden)* an, 6 % der Befragten gaben *Jugendlichen* an, 8 % der Befragten gaben *Kindern* an, 4 % der Befragten gaben *Kindertagesstätte* an, 6 % der Befragten gaben *Konfirmanden* an, 10 % der Befragten gaben *Ressourcen erkennen und nutzen* an, 6 % der Befragten

gaben *Schule Kooperationsprojekte* an, jeweils 3 % der Befragten gaben *Schule/Religionslehrer, Senioren und andere Fortbildungsangebote* an und 4 % der Befragten gaben *derzeit kein Fortbildungsangebot erwünscht* an.

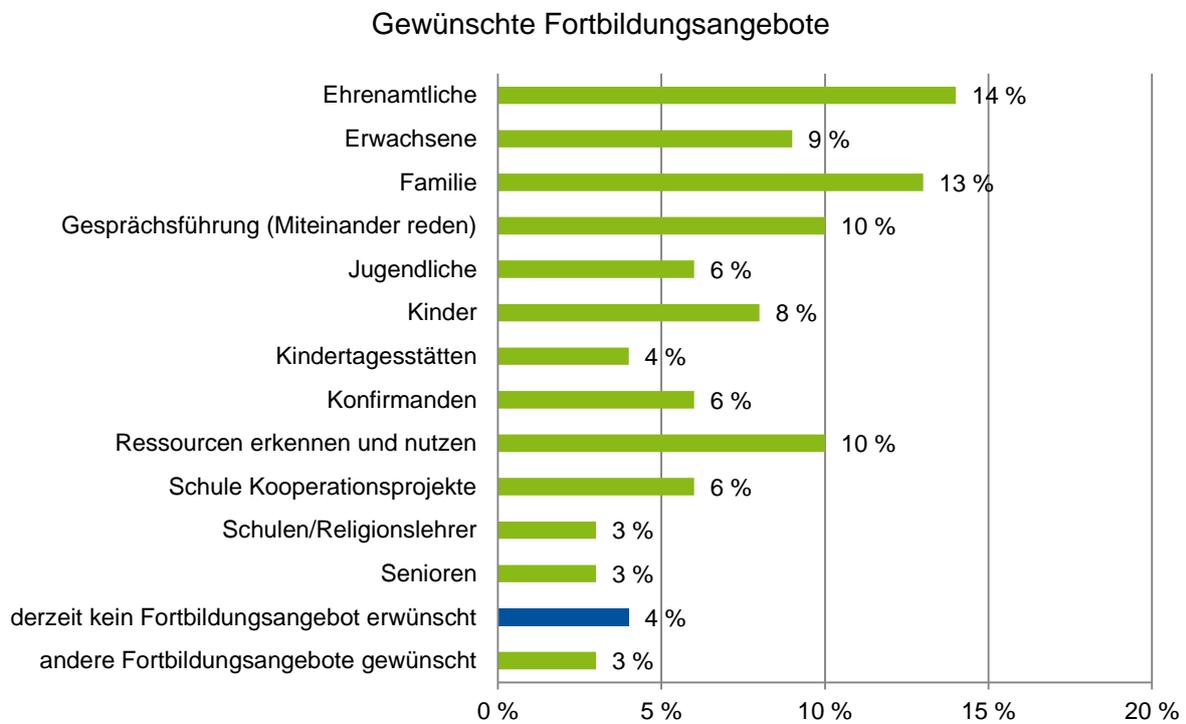


Diagramm 4.76 Gewünschte Fortbildungsangebote

Folgende Aussagen wurden unter „andere Fortbildungsangebote gewünscht“ genannt:

Lfd. Nr.	Andere Fortbildungsangebote
1.	Wie organisiere ich in meinem Arbeitsbereich/Stadtteil "Lebenswende-Feiern"
2.	neue Medien; Leitung; innerkirchliche Reformation
3.	Seelsorge an Kindern, die eine Familienangehörigen verloren haben, Theologisieren mit Eltern
4.	Gefängnisseelsorge
5.	Arbeit mit alten Menschen
6.	Kinder und Familien geistlich begleiten
7.	Behutsamer Umgang mit hirnlosen Rechten und Beachtung der Ängste von Menschen, Problemtrennung.
8.	Bin Mitglied der Akademie für Psychologie und Seelsorge und nehme diese Weiterbildungen wahr

9.	Mehrgenerationenarbeit - Konzepte
10.	offene Arbeit in ländlichem Umfeld
11.	Qualifizierende Aufbauausbildung in die Erwachsenenarbeit -
12.	Interreligiöser Dialog
13.	Öffentlichkeitsarbeit, Soziale Netzwerke sinnvoll nutzen können
14.	Leitungstätigkeiten, Arbeit mit Konfessionslosen (Ausgetretenen) und Thema Inklusion

Gewünschte Veränderung der Arbeitsstelle

Diese Frage wurde im Fragebogen wie folgt formuliert: *Wenn Sie die Möglichkeit hätten, Ihre Arbeit so zu verändern, dass Sie zufriedener wären, was würden Sie ändern? (Mehrfachnennungen möglich)*

Aufgrund der Mehrfachnennungen wurden hier insgesamt 252 Angaben gemacht.

31 % (78 Befragte) gaben an, dass sie das *Verhältnis von Vorbereitungszeit zur Zeit der Umsetzung/Ausführung verbessern* würden. Das *Kollegennetzwerk verbessern* gaben 19 % (47 Befragte) an. 27 % (68 Befragte) würden die *Verwaltungstätigkeiten optimieren*, 12 % (30 Befragte) wären mit mehr Entscheidungsspielräumen zufriedener und weitere 12 % (30 Befragte) haben *derzeit keine Veränderung* angegeben.

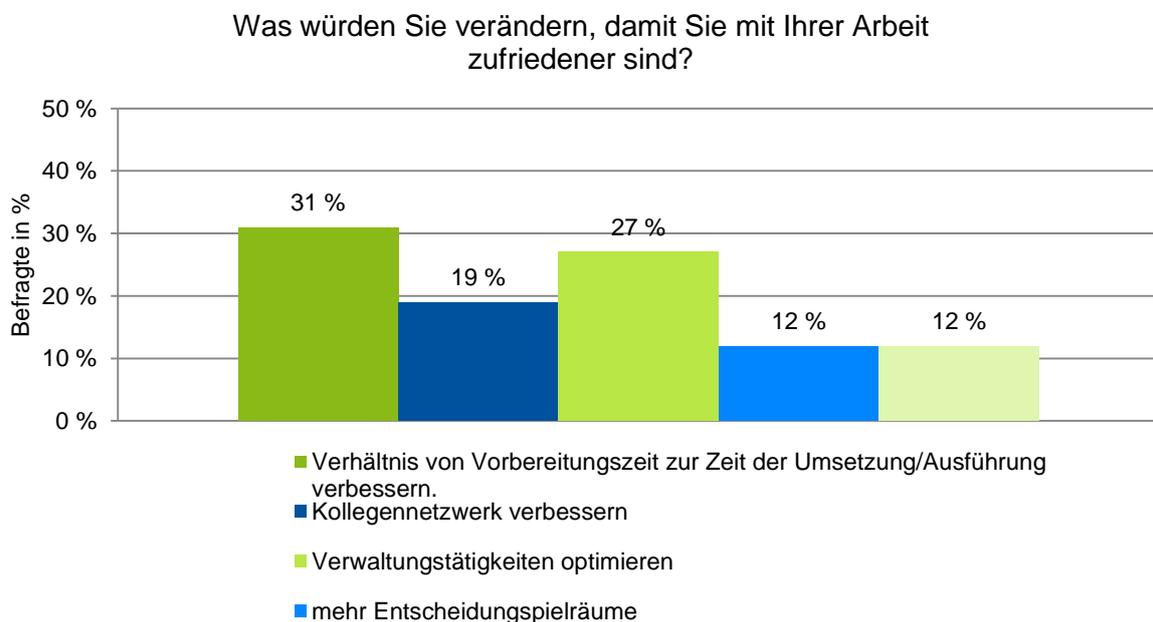


Diagramm 4.77 Gewünschte Veränderung der Arbeitsstelle

Die Befragten hatten die Möglichkeit unter Sonstiges noch weitere Anmerkungen einzutragen. Folgende Angaben wurden gemacht:

Lfd. Nr.	Sonstiges
1.	Mein Anstellungsverhältnis von 50 % auf 100 % erhöhen
2.	Mir meine Gemeinde und meine Kollegen aussuchen können
3.	direktere Wirksamkeit
4.	Mehr Anstellungsprozente für Konfi- und Jugendarbeit in den Gemeinden (17,5 % für beides je Gemeinde sind zu wenig)
5.	Einsatzgebiet verkleinern (derzeit 3 Pfarrbereiche mit Aktivitäten in ca. 12 Gemeinden)
6.	Konzentration auf weniger Schulen und mehr Kontinuität (muss zum Teil plötzlich Schulen wechseln, weil staatliche Lehrkräfte kommen)
7.	Weg von Regionalisierung, Fokus auf Gemeindearbeit
8.	Arbeitszeiten so anlegen, dass es mit dem eigenen Familienleben vereinbar ist.
9.	Mir würde es vollkommen reichen, wenn rechtzeitig Termine bekannt gegeben werden, die mich angehen und wenn dann die Absprachen eingehalten würden bzw. Änderungen mir mitgeteilt werden
10.	Wahrnehmung meiner Kompetenz und Arbeit als Kreisreferent durch die Leitung des Kirchenkreises
11.	bessere Räumlichkeiten und Grundausstattung für "Büro", Materiallager, ...
12.	mehr Anerkennung von Vorbereitungs- und Nachbereitungszeiten
13.	mehr Unterstützung und damit verbundene Wertschätzung seitens des Kirchenkreises
14.	Teamarbeit mit Pfarrerkollegen durchsetzen
15.	Ich muss in 6 Dörfern arbeiten, mit 4 Pfarrern und 4 Kirchenräten. Ich wünsche mir eher eine Konzentration auf eine regionale Stelle. Aber weil das unser System nicht hergibt, suche ich mir gerade eine andere Arbeitsstelle.
16.	ansprechende Räume gestalten entsprechend der Zielgruppe
17.	Fördergeldanträge und Abrechnungen müssten am besten noch einfacher sein.
18.	Verhältnis von GP zu Pfarramt klären und ggf mehr Pfarramt

Kompetenzen für zukünftig fachlich fundiertes Arbeiten

Genannte Frage wurde im Fragebogen wie folgt formuliert: *Welche Kompetenzen sind nach Ihrer Erfahrung für fachlich fundiertes Arbeiten der Gemeindepädagogen bedeutsam?*

Pädagogik

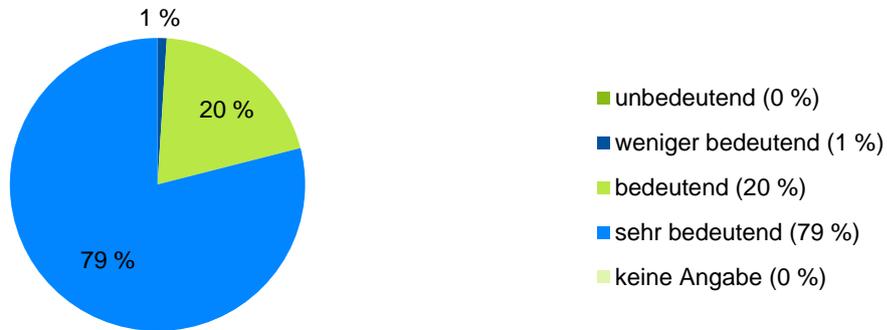


Diagramm 4.78 Kompetenzen f. fachlich fundiertes Arbeiten: Pädagogik

Psychologie

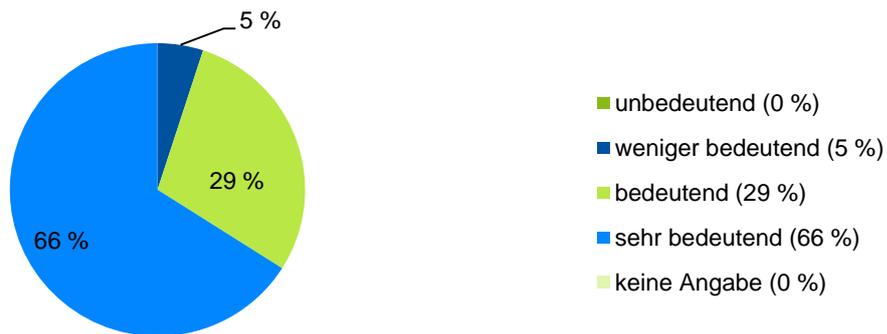


Diagramm 4.79 Kompetenzen f. fachlich fundiertes Arbeiten: Psychologie

Soziologie

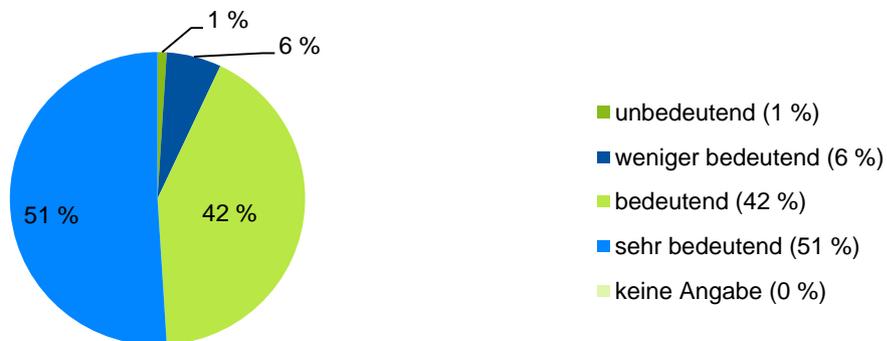


Diagramm 4.80 Kompetenzen f. fachlich fundiertes Arbeiten: Soziologie

Theologie

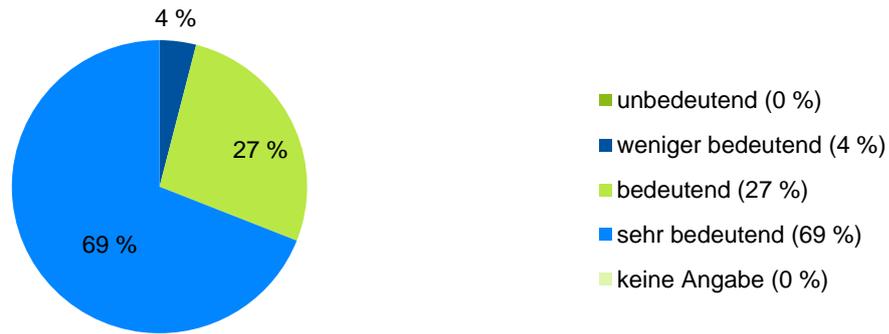


Diagramm 4.81 Kompetenzen f. fachlich fundiertes Arbeiten: Theologie

Kompetenzen in der gemeindepädagogischen Arbeit

didaktische Modelle

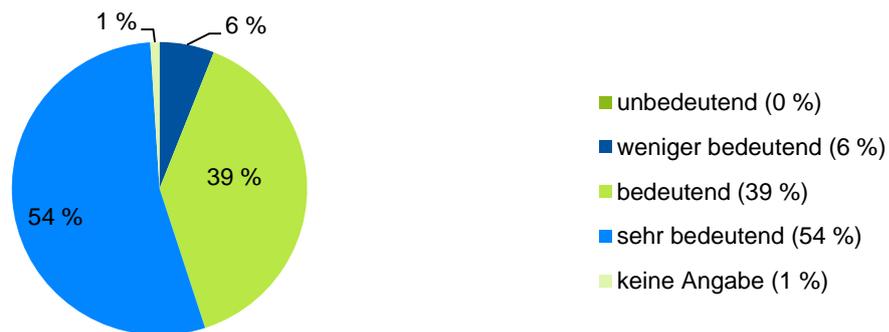


Diagramm 4.82 Kompetenzen in der gemeindepäd. Arbeit: didaktische Modelle

Grundlagen

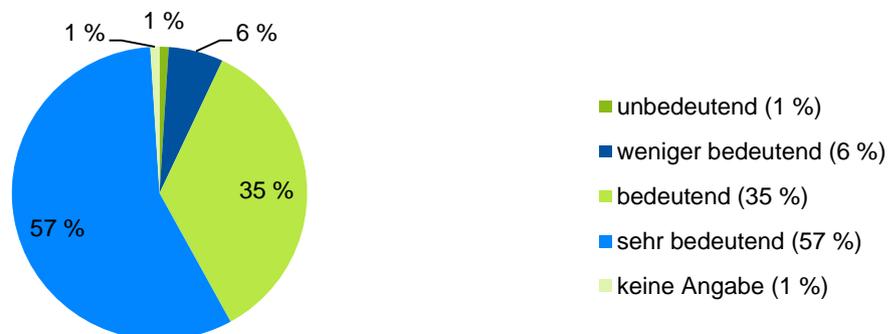


Diagramm 4.83 Kompetenzen in der gemeindepäd. Arbeit: Grundlagen

Methodik

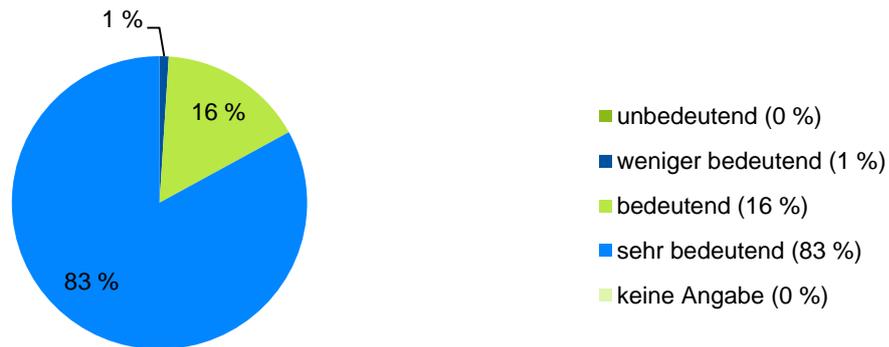


Diagramm 4.84 Kompetenzen in der gemeindepäd. Arbeit: Methodik

Allgemeine Kompetenzen

selbstständige Konzeptentwicklung

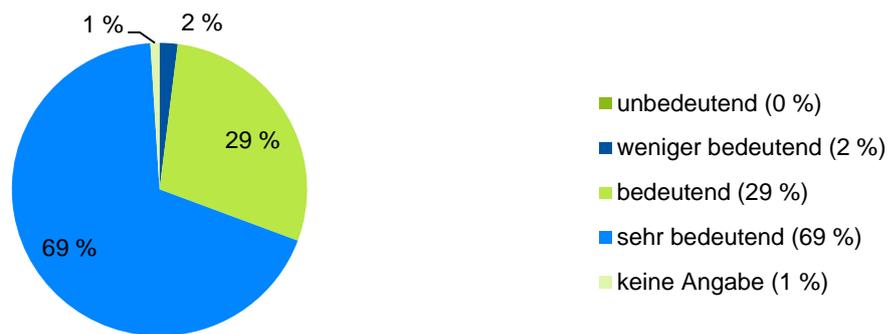


Diagramm 4.85 Allgemeine Kompetenzen: selbstständige Konzeptentwicklung

nach Konzeptionen arbeiten

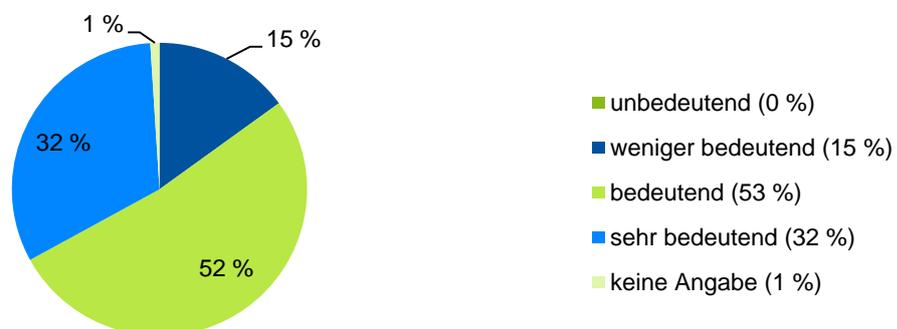


Diagramm 4.86 Allgemeine Kompetenzen: nach Konzeptionen arbeiten

Öffentlichkeitsarbeit

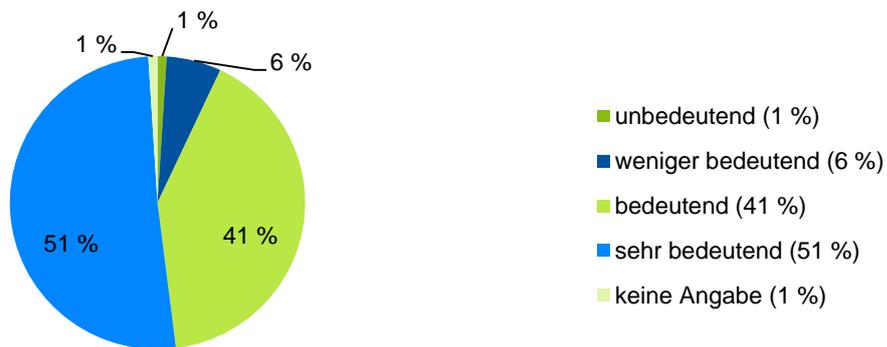


Diagramm 4.87 Allgemeine Kompetenzen: Öffentlichkeitsarbeit

Seelsorge

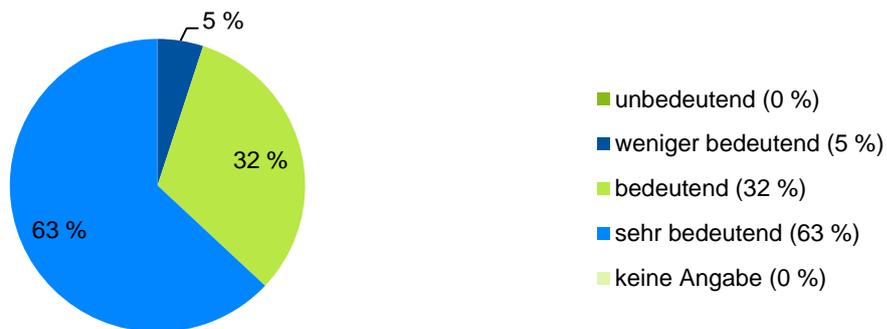


Diagramm 4.88 Allgemeine Kompetenzen: Seelsorge

Kompetenzen in den folgenden Handlungsfeldern der gemeindepädagogischen Arbeit mit...

Ehrenamtlichen

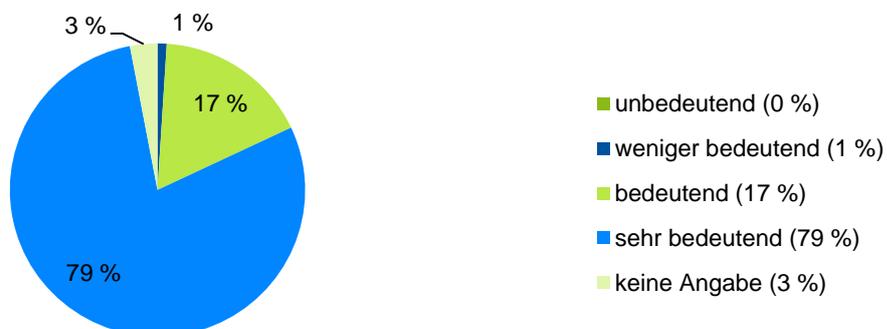


Diagramm 4.89 Kompetenzen in der gemeindepäd. Arbeit mit: Ehrenamtlichen

Erwachsenen

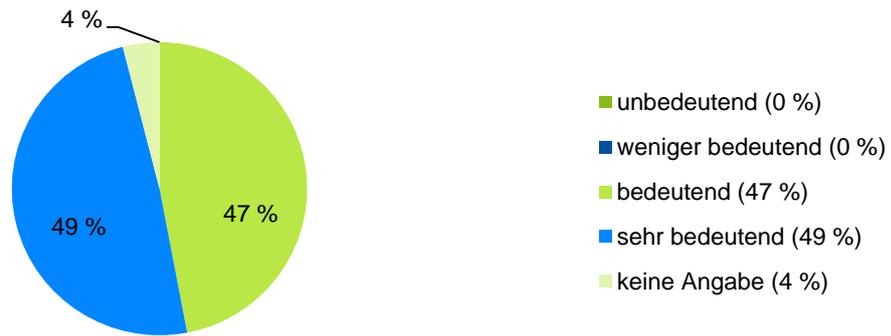


Diagramm 4.90 Kompetenzen in der gemeindepäd. Arbeit mit: Erwachsenen

Familien

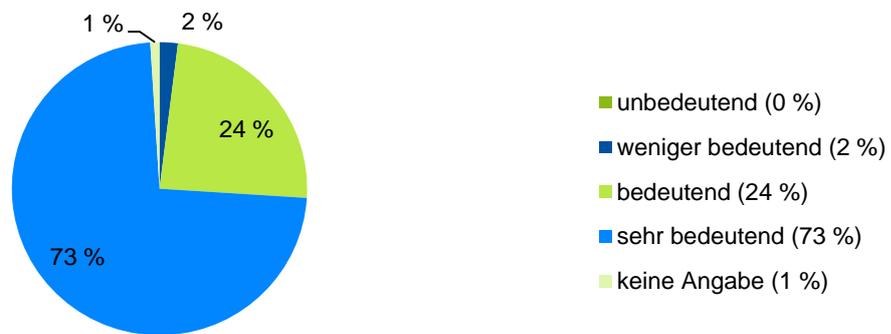


Diagramm 4.91 Kompetenzen in der gemeindepäd. Arbeit mit: Familien

Jugendlichen

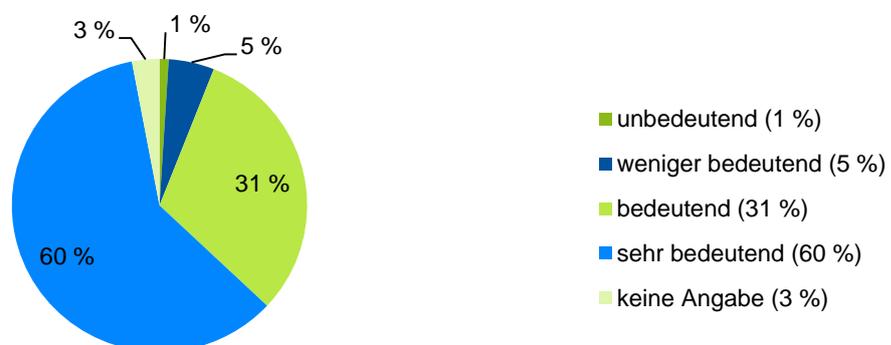


Diagramm 4.92 Kompetenzen in der gemeindepäd. Arbeit mit: Jugendlichen

Kindern in der Gemeinde

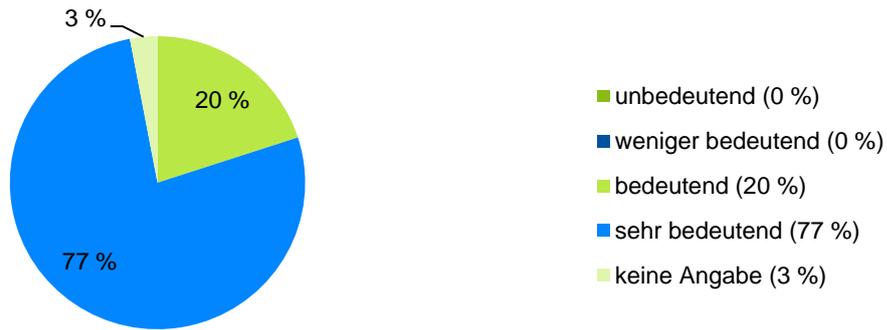


Diagramm 4.93 Kompetenzen in der gemeindepäd. Arbeit mit: Kindern in der Gemeinde

konfessionslosen Menschen

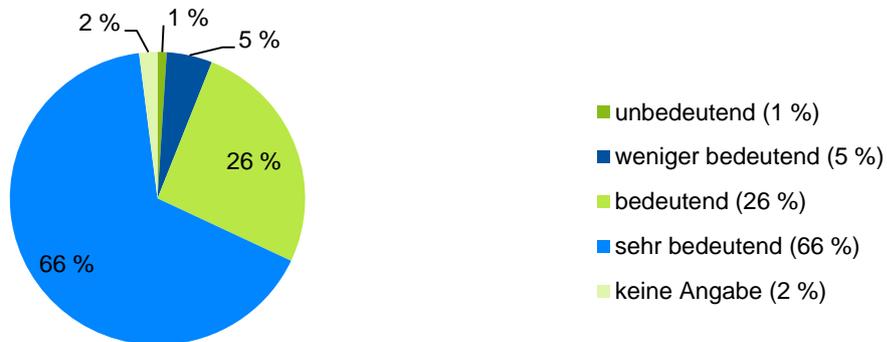


Diagramm 4.94 Kompetenzen in der gemeindepäd. Arbeit mit: konfessionslosen Menschen

Konfirmanden

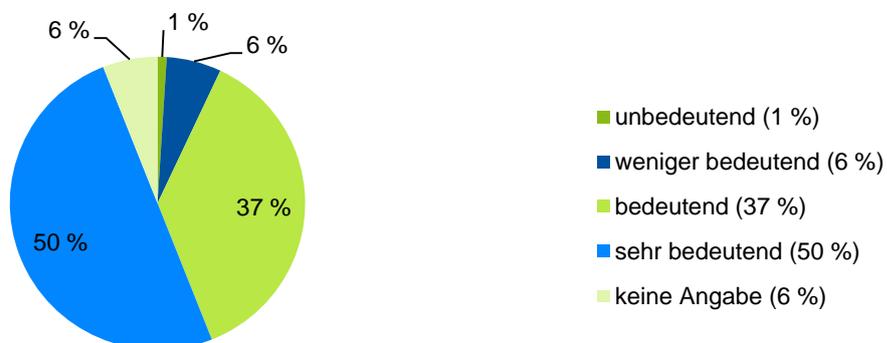


Diagramm 4.95 Kompetenzen in der gemeindepäd. Arbeit mit: Konfirmanden

Senioren

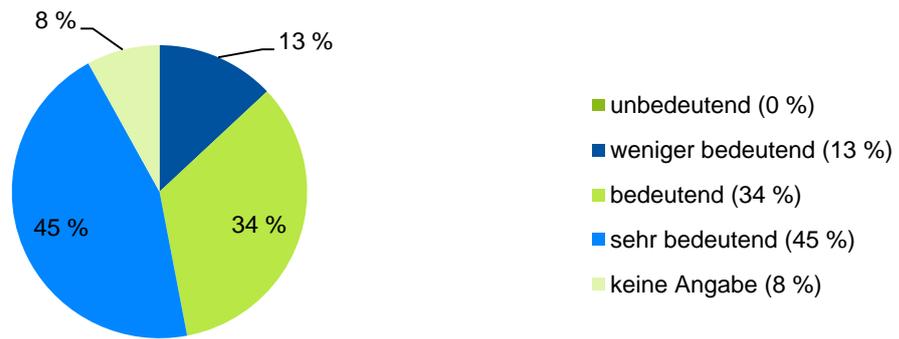


Diagramm 4.96 Kompetenzen in der gemeindepäd. Arbeit mit: Senioren

Gewünschte Erweiterung der Aufgabenbereiche

Diese Frage wurde im Fragebogen wie folgt gestellt: *Die Aufgabenbereiche Ihrer Arbeit sollten inhaltlich... erweitert werden.*

40 % (57 Befragte) stimmten nicht zu, 25 % (35 Befragte) stimmten zu und 35 % (50 Befragte) machten hierzu keine Angabe.

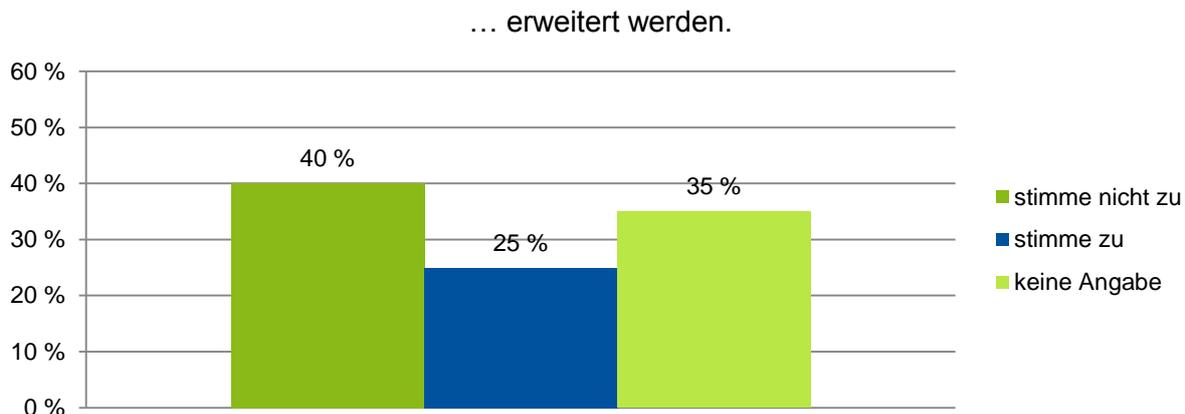


Diagramm 4.97 Erweiterung der Aufgabenbereiche

Die Befragten wurden gebeten, hierzu eine kurze Stellungnahme abzugeben. Folgende Stellungnahmen wurden abgegeben:

- Die ständigen Veränderungen der Lebenswelten und Bedürfnisse, Verplantheit von Kinder-Jugendlichen und Familien, demographischer Wandel, Wertewandel in der Gesellschaft, zunehmende Konfessionslosigkeit, Finanzenrückgang, weniger Hauptamtliche Mitarbeiter bei steigenden Anforderungen-Überlastung, Ehrenamtliche wachsen nicht auf Bäumen, ländliches und kleinstädtisches Arbeitsfeld, Integration von Asylanten, wachsender Anteil Hartz 4 und geringeres Bildungsniveau
- Wünsche mir Projektarbeit in Schulen, habe aber nur eine 50 % Stelle
- Für generationsübergreifenden Gemeindeaufbau und Gemeindeleben. Stärkung derer, die in den ländlichen Regionen beheimatet bleiben möchten.
- Es geht nicht um Inhalte, die beherrschen wir. Es geht um Nähe, Kommunikation, Reflektion und Anwendung.
- "Erweitert" im Sinne von "verändert" - dem würde ich zustimmen, da die Veränderungen in unserer Gesellschaft durch das Dazukommen fremder Kulturen auch von uns neue Wege fördern.
- Der Aufgabenbereich ist bereits sehr umfangreich. Ein noch umfangreicheres Arbeitsfeld wäre zeitlich und persönlich nicht zu meistern.
- Wir haben bereits genügend Aufgaben...wie z.B. Verwaltung, Fördermittel-Anträge und -Abrechnung.
- Meine Arbeitsfelder sind so umfangreich, dass keine Erweiterung möglich wäre
- Inhaltlich habe/hätte ich bereits so viele verschiedene Arbeitsfelder zu bearbeiten, dass manche von ihnen leider auf der Strecke bleiben.

- ✚ Ich möchte nicht, dass jemand mein Arbeitsfeld erweitert, wenn, dann möchte ich das entscheiden
- ✚ Ich wünsche mir eine Zielgruppenerweiterung über die Zielgruppe der Kinder und Jugendlichen hinaus.
- ✚ Ich denke, dass meine Aufgabenbereiche umfangreich genug sind. Eine Erweiterung ginge über mein Kräftemaß hinaus.
- ✚ Fühle mich unterfordert.
- ✚ Mindestens ein Gemeindepädagoge pro Gemeinde, statt der Aufteilung eines Gemeindepädagogen auf mehreren Gemeinden („Baustellen“) – das führt zu Zersplitterung .../überall ein bisschen aber nirgends ganz...
- ✚ In Richtung Kantor Katechet, da musikalische Arbeit im ländlichen Bereich wichtig und bereichernd für die Gemeinden ist.
- ✚ Übertragung der Kompetenz nach langjähriger Berufstätigkeit die Verwaltung von Taufe und Abendmahl als nichtordinierter GP für den Einzelfall im Kirchenkreis die Beauftragung auf Nachfrage/antrag erteilt zu bekommen mit entsprechender Begleitung und Reflexion.
- ✚ Ich habe bereits mit allen Generationen auf Gemeinde- und Kirchenkreisebene zu tun. Das reicht. Zusätzlich noch RU wäre zu viel.
- ✚ Möglichkeit zur Wahrnehmung pfarramtlicher Dienste (Ordination) auch für Absolventen anderer kirchlicher Hochschulen.
- ✚ Ich arbeite in Gemeinde und Schule.
- ✚ Flexibler an Gemeindesituation angepasst. Z. B Jugendmitarbeiter macht auch Kinderarbeit.
- ✚ Das ist sehr ambivalent zu betrachten. GP erfüllen oft die Aufgaben von Pfarrern und Kirchenmusikern - die Wahrnehmung dessen ist aber in der Gemeinde und in Gremien nicht da. Die Kombination Gemeindearbeit und Religionsunterricht bedeutet, dass GP's immer anwesend sein müssen, Urlaub nur in den Ferien, aber dort warten die Freizeiten...
- ✚ Oftmals ist der Spagat zwischen der Erteilung des Religionsunterrichtes, der nachmittäglichen Arbeit in den Gemeindegruppen, Kontakten mit Ehrenamtlichen und die Mitgestaltung in den Gottesdiensten an den Sonntagen bereits ausgereizt.
- ✚ Gute Arbeit kann nur geschehen, wenn eine Struktur vorgegeben ist. Bei größer werdenden Bereichen leidet die Qualität für die Menschen und des Mitarbeiters.
- ✚ Da ich recht selbstständig meine Arbeit und Angebote bestimmen kann, erweitere ich in der Regel von selber, lasse dann aber auch etwas anderes sein.
- ✚ Konzeptionen für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im ländlich-säkularen Raum
- ✚ landeskirchliche Stelle, das Maß des Umfangs ist mit Argumenten aus der Gemeindepädagogik nicht zu begründen und erfordert die Arbeitsweise den Aufgaben anzupassen.
- ✚ Ich habe ein breites Betätigungsfeld und bin mit meinem Arbeitspensum zufrieden.
- ✚ Nicht auf Arbeit mit Kindern und Familien beschränkt bleiben - mehrere Generationen im Blick haben.
- ✚ Ich arbeite seit 3 Jahren aus gesundheitlichen Gründen nur noch 40 % und bin mit den vorhandenen Aufgaben ausgelastet.
- ✚ Ich hätte gerne einen Etat zur freien Verfügung, damit ich nicht jede kleine Anschaffung (selbst im Gesamtwert von 15 Euro, z. B. Geschenke für Schulanfänger) vorher beim GKR einreichen muss. Ich

möchte das Recht haben, mit dem GKR über meine Vorstellungen reden zu dürfen, ohne das der Pf. stockbeleidigt ist.

➤ stimme zu oder nicht zu trifft nicht den Kern.

➤ Eine Erweiterung der Aufgabenbereiche kann zwar sinnvoll, persönlichkeitsbezogener oder auch interessant sein, jedoch darf sie nicht zur Verzettelung und Überlastung führen. Darin sehe ich eine Gefahr. Hierfür wäre viel Umsichtigkeit nötig.

➤ meine Arbeit ist kreativ und vielfältig genug, Christenlehre in 7 Orten (Stadt und Land), Eltern- und Familienarbeit, Gremienarbeit, Familiengottesdienste, Leitung von Seniorengruppen, Religionsunterricht in 7 Klassen einer Förderschule, Chorleitung und Blockflötenarbeit im Ehrenamt weil ich auch gern mit Senioren arbeiten würde also Generationenübergreifendes Arbeiten für Gemeindeaufbau wichtig ist.

➤ Gemeindepädagogik ist zunehmend durch alle eine Arbeit durch alle Generationen hindurch gekennzeichnet und es kommen vor allem neue Problemstellungen auf mich zu durch die Arbeit mit sozial benachteiligten oder wohlstandsverwahrlosten Menschen oder durch die Notwendigkeit von Integration und interkulturellem und interreligiösem Dialog.

➤ Situation in der Gemeinde unterliegen Veränderungsprozessen, daher müssen immer wieder überdacht werden. Ich erlebe eine einhergehende Fixierung der Gemeindepädagogik auf die Altersgruppe 2-12 Jahre und Senioren.

➤ Durch die Fokussierung auf ein Arbeitsfeld kann ich mich in Themen und die Lebenswelt der Zielgruppe besser hineindenken.

➤ Bin mit meinem Arbeitsfeld im Vorbereitungsdienst zufrieden.

➤ Arbeit verändert sich und die Menschen auch. Frustration unter der Lehrerschaft.

➤ Gemeindepädagogik sollte auch in den Anstellungen nicht nur auf Kinder und Jugendliche begrenzt werden, sondern das ganze Handlungsfeld der Kirchengemeinde und Kommune im Blick haben. Spezialisierung kann dann immer noch geschehen nach Begabung oder Wunsch der Gemeinden, des Kirchenkreises.

➤ Netzwerke bilden ist so leichter.

➤ Halte das Vorhandene für ausreichend.

➤ Besser 2-3 Arbeitsbereiche qualitativ hochwertig ausgefüllt, als 5-... Bereiche oberflächlich. Gelegentlich übernommene Vertretungen in anderen Bereichen sind jedoch sehr interessant und bereichernd.

➤ Die inhaltliche Arbeit, setzt sich zusammen aus dem was die "Klienten" mitbringen und dem was vom Mitarbeiter geplant wird. Ich denke daraus ergibt sich eine große inhaltliche Fülle, die ins Gespräch gebracht werden kann.

➤ Mit zunehmendem Alter entfernt man sich vor allem von der Zielgruppe Jugendliche (es wird immer schwerer sie zu erreichen, an Gemeindeguppen zu binden, sie zu motivieren und sich als Gesprächspartner anzubieten) aber auch von der Arbeit mit Kindern. Ich weiß nicht, ob ich das bis zum Renteneintritt schaffe. Ich bin auch nicht sicher, ob ich den Jugendlichen und Kindern damit einen Gefallen tue. Es müsste mehr und andere Perspektiven geben für ältere Gemeindepädagogen.

➤ Zurzeit arbeite ich in 5 Gemeinden und dabei vorrangig Arbeit mit Kindern und Eltern, sowie Ehrenamtlichen. Ich wünsche mir zukunftsorientierte Handlungsfelder ohne Festnagelung auf eine geschriebene Dienstanweisung. Da gemeindepädagogische Angebote auf freiwilliger Teilnahme basie-

ren und die Gemeindegliederzahlen in meinem Arbeitsbereich eher schrumpfen, muss ich ständig neue Konzepte entwickeln, um überhaupt jemanden zu erreichen. Gefühlte ständige Kontrolle, ob man genügend arbeitet, lähmt.

✚ Mit Eltern arbeiten, weil sie das wichtigste System für die Kinder sind. Mit Frauen arbeiten, weil sie den Hauptteil der Kirche ausmachen.

✚ Ich würde bei "stimme zu" auch "Ja" sagen, denn ich würde einerseits alle Gemeindepädagogen ab einem gewissen Punkt ins Ehrenamt ordinieren. Andererseits, da gibt es in unserem Umfeld nichts zu erweitern. Zeitlich ist nicht mehr möglich.

✚ Ich bin in RU, arbeite mit Gemeindegruppen: Kindern, Konfis, Senioren, zuweilen Erwachsenen, ich vertrete Gottesdienste. Das ist vielfältig und schön, für mich genug.

✚ Gemeindepädagogen sollten nicht nur auf die Arbeit mit Kindern begrenzt werden

✚ Für ältere Mitarbeiter sollte die Möglichkeit Seniorenkreise zu verantworten selbstverständlich werden (und nicht Monopol der Pfarrerschaft) da Überforderungserscheinungen oft festzustellen sind.

✚ Bei weiterer Erweiterung der Aufgabenbereiche leidet die generelle Qualität. Die alten Forderungen weiße Flecken zuzulassen, sollten endlich umgesetzt werden.

✚ Es wäre schön, wenn mehr Arbeit mit Erwachsenen gefördert würde

✚ Es gibt genügend Aufgabenbereiche für mich / die ich mir suche.

✚ Inhaltlich im Sinne von Erweiterung auf Gottesdienste, GP können mehr als "nur" Familiengottesdienste, auf dem Land fehlen Pfarrer um Sonntags alle Gemeinden, die es wünschen mit einem Gottesdienst zu versorgen.

✚ Konfi-Unterricht darf nicht Pfarrerrhoheitsgebiet sein und man braucht ein Angebot für Nichtkonfis, die den Anschluss zur Kirche mit Klasse 7 nicht verlieren sollten.

✚ Das ist immer ein Bruch von Klasse 6 zur 7, ziemlich undurchdacht.

✚ 50/50 Anstellung als Pfarrer und GP - Rollenklarheit und Aufgaben benennen. Lieber nur eins und das ganz.

✚ Mein Pensum ist voll.

✚ Es sollte immer möglich sein, die Arbeitsbereiche anzupassen und zu verändern, flexibles Reagieren auf Anforderungen.

Reduzierung der Aufgabenbereiche

Diese Frage wurde im Fragebogen wie folgt gestellt: *Die Aufgabenbereiche Ihrer Arbeit sollten inhaltlich... reduziert werden.*

53 % (75 Befragten) stimmten nicht zu, 13 % (19 Befragte) stimmten zu und 34 % (48 Befragte) machten hierzu keine Angabe.

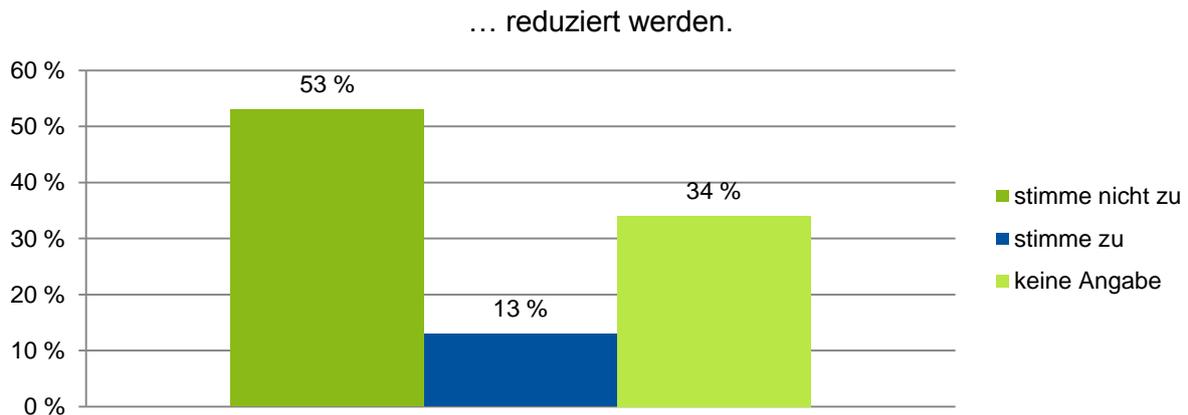


Diagramm 4.98 Reduzierung Aufgabenbereiche

Die Befragten wurden gebeten, hierzu eine kurze Stellungnahme abzugeben. Folgende Stellungnahmen wurden abgegeben:

➤ Es gibt viel zu tun

➤ Das würde heißen, ich hätte bislang nur Bubbles einzubringen gehabt. Das ist nicht so. Die Themen sind und bleiben dieselben.

➤ Der Aufgabenbereich ist schon reduziert auf Kinder und Familien

➤ Die Vielfalt der Aufgabe ist auch der Reiz an der Stelle. Die Arbeit muss nicht reduziert werden, nur durch Ehrenamtliche besser unterstützt werden.

➤ Verwaltung (Fördermittel-Beantragung und -Abrechnung), übergemeindliche Gremien, Qualitätsberichte, etc.

➤ Es ist gut so wie es ist.

➤ Genauere Stellenprofile würden dabei helfen, eine den eigenen Gaben entsprechende Anstellung zu wählen.

➤ Diesen Aufgabenbereich habe ich so zu meinem eigenen gemacht, dass ich ihn nicht gern von außen verändert haben möchte.

➤ Weniger ist leer - lieber Konzentration statt Reduzierung! (und für die anderen Aufgabenfelder müssen ggf. Unterstützer gefunden werden).

✚ Weil die Vielfalt das Verbindende in den zunehmenden regionalisierenden Prozessen darstellt

✚ So, wie es ist, ist es gut.

✚ Anstellungsmodus passend

✚ Man muss Schwerpunkte setzen und auch mal ein Angebot fallen lassen, wenn man merkt, dass es nicht angenommen wird bzw. einfach mehr nachfragen, was will/braucht denn die Gemeinde - und nicht so tun, als wüsste man es selbst am besten -> sind ja schließlich mündige Christen.

✚ -so wie es ist, ist es o.k.

✚ Landeskirchliche Stelle, das Maß des Umfangs lässt sich durch fachliche Argumente aus der Gemeindepädagogik nicht qualifizieren.

✚ Ich arbeite seit drei Jahren aus gesundheitlichen Gründen nur noch 40 % und bin mit den vorhandenen Aufgaben ausgelastet.

✚ In den letzten Jahren habe ich bereits Verantwortlichkeiten abgegeben z. B. Bibelgesprächskreis und Weltgebetstagsarbeit für Erwachsene weil die Vielfalt meiner Arbeit für mich bereichernd ist.

✚ Das Aufgabenvolumen ist zu hoch, die Qualität leidet.

✚ Arbeitswege und nicht eine so zerflückte Arbeitszeit.

✚ Nur die Anrechnung bzw. Wertschätzung der z. T. enormen Vorbereitungszeit etc. sollte fairer sein (eine Reduzierung würde hier der Qualität schaden) -> Die kreative Vorbereitung der Stunden, das eigene Herstellen von Materialien, um Geld zu sparen, ... zähle ich als nicht zu unterschätzenden Bereich zu den Aufgaben!

✚ Es wäre schön die Verwaltungsarbeit einzukürzen. Sie sollten gabenorientiert angepasst sein.

✚ Immer mehr Arbeitsfelder von einer Person abdecken zu lassen führt dazu, dass diese sich zunehmend überlastet fühlt und bei korrekter Arbeitsausführung ausbrennt. Organisations- und Verwaltungsaufgaben nehmen viel Zeit in Anspruch und diese Zeit fehlt für die eigentlichen Aufgaben in den Gemeinden vor Ort.

✚ Mehr Seelsorge und Entspannungsmethoden, anstatt vieler Bibelgeschichten oder langer Texte.

✚ Ich bin froh und dankbar, dass mein Aufgabenbereich vielfältig und bunt ist und alle Schuljahre den Gegebenheiten angepasst werden muss. Veränderung ist Leben.

✚ Für mich gut so.

✚ Konzentration auf kleinere Bereiche mit Ausstrahlung in die Region. Waren des täglichen Bedarfs gibt es auch nicht an allen Orten → nur zentral!

✚ nicht nur auf Arbeit mit Kindern begrenzt; Vielschichtigkeit.

✚ Arbeitsbezogene Verwaltung ist völlig in Ordnung, alles Weitere sollten Mitarbeiter erledigen, die davon Ahnung haben. Oft raubt die Verwaltung viel Zeit die am Ende den Gruppen verloren geht.

✚ Bin mit meinen Inhalten soweit zufrieden, die Teilnehmer könnten für meinen Geschmack theologisch kritischer und hinterfragender sein.

✚ Tanzen auf verschiedenen Hochzeiten ist schwer unter einen Hut zu bekommen z. B. alles in einer Person: Arbeit mit Kindern, Konfirmanden, Jugendlichen, Erwachsenen, Senioren, Verwaltung verschiedener Kirchengemeinden, Pfarramt bzw. Kasualien, GD usw, Schule mit Unterricht, GD an der Schule usw...

- Wer sich in einem Pfarramt mit allen Aufgabenbereichen gut auslastet, kann schwer neue Konzepte entwickeln oder neue Zielgruppen ansprechen.

- Mehr Zeit für VB und neue Überlegungen ermöglichen

4.5 Abschlussfragen

Abschließend wurden die Befragten nach ihrer Meinung bezüglich des Projekts befragt. Hierzu wurden zwei Fragen wie folgt formuliert: *Wie wichtig finden Sie, ... dass die Arbeitssituation der Gemeindepädagogen in der Landeskirche Thema ist?*

9 % der Befragten (13 Befragte) finden dies *eher wichtig*, 90 % der Befragten (128 Befragte) finden dies *wichtig* und 1 % der Befragten (1 Befragter) machten hierzu keine Angabe.

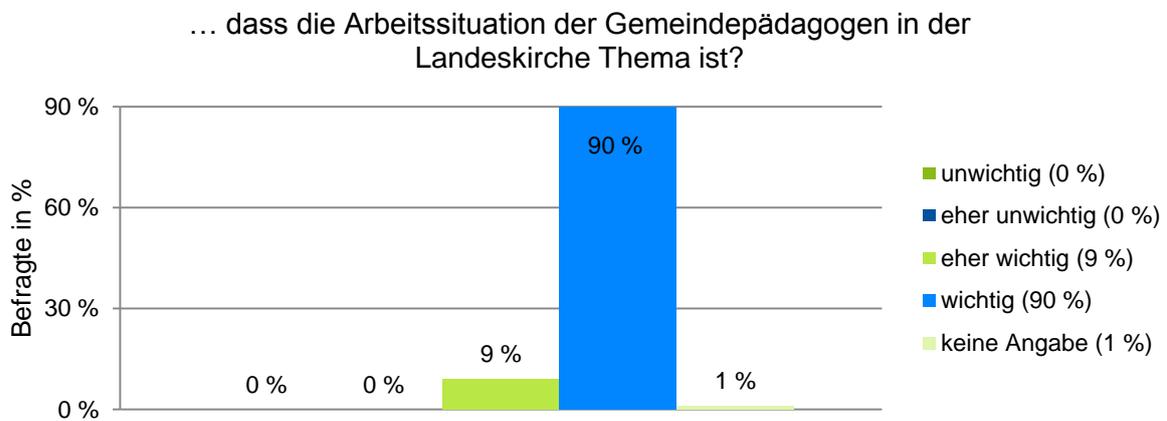


Diagramm 4.99 Gemeindepädagogen in der Landeskirche thematisiert

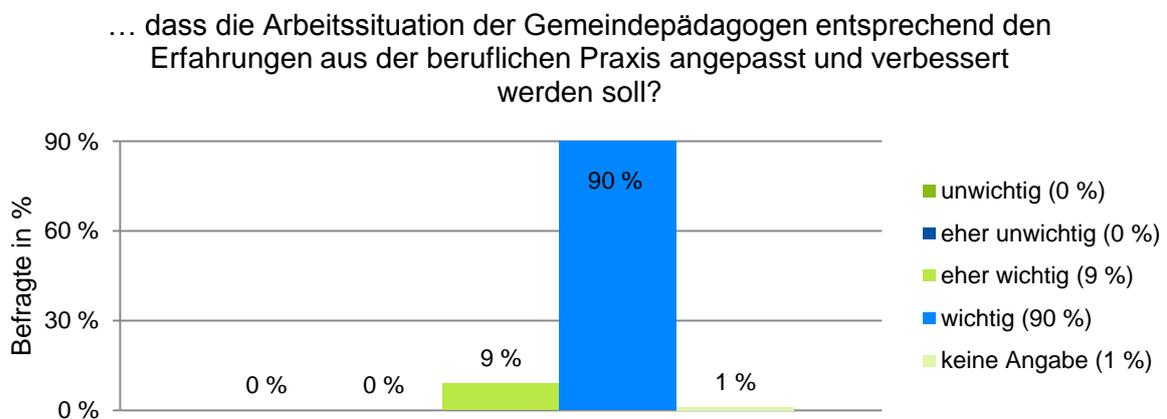


Diagramm 4.100 Verbesserung der Arbeitssituation der Gemeindepädagogen

9 % (13 Befragte) finden dies *eher wichtig*, 90 % (128 Befragte) finden dies *wichtig* und 1 % (1 Befragter) gab hierzu keine Angabe an.

Auch die persönliche Meinung wurde abschließend erfragt. Die Befragten hatten hierbei die Gelegenheit, ihre Meinung zu äußern. Folgende Aussagen wurden genannt:

➤ Nach wie vor ist der Abschluss GP-FS am PTI nur angezeigt und nicht staatlich anerkannt - also keine Höhereinstufung bei der staatlichen Rente, ebenso die niedrigere Eingruppierung in der Lohnstufentabelle mit nur 3-jähriger Ausbildung ab 2000, keine finanzielle Anerkennung und Höhereinstufung nach der Weiterbildung zum Religionslehrer, keine berufsbegleitende Weiterbildungsmöglichkeiten für zum Erzieher oder Ordination, oftmals nur Teilzeiteinstellungen, von denen man nicht leben und nicht sterben kann.

➤ Reflexion ist immer gut, darf aber nicht durch ständiges Abfragen überstrapaziert werden. Der Bogen hier war okay, denn der Zeitumfang zum Ausfüllen war sehr gut. Einige Fragen können nicht realistisch beantwortet werden, da sie von einzelnen Personen abhängig sind (Fragen nach der Bewertung der Zusammenarbeit) lange fällig. Ansonsten verweise ich auf Kurt Demmler: Was sagen uns schon die Fragebögen - aus den Liedern vom kleinen Prinzen.... Trotzdem: Danke für die Mühe und die Ehrlichkeit des Versuchs. Ich denke nicht, dass es was bringt, aber ich hoffe, dass ich mich irre. Ich bin eben ein unverbesserlicher Optimist. Deshalb: Macht weiter, - keine Kritik am Fragebogen, weil: ich wüsste auch nicht, wie es besser geht, ich hab nur keine Ahnung von Statistik. Deshalb: Hut ab, - macht was draus.

➤ Ist o.k.!

➤ Ich fühle mich sehr ernst genommen und begrüße es, dass nicht nach Zahlen und Zeiten gefragt wurde. Danke!

➤ Der Fragebogen enthält meiner Meinung nach zu viele sich doppelnden bzw. sich sehr ähnelnden Fragen. Teilweise hätte man dieser der Einfachheit halber zusammenfassen können.

➤ Die Bewertung durch Zahlen von 1-6 finde ich generell gut, ich hätte mich jedoch sehr gefreut, wenn die Beurteilung nicht umgekehrt zum Schulnotensystem gewesen wäre.

➤ Ich hätte mir sehr inklusive Sprache gewünscht! Dieser Fragebogen ist sprachlich rückwärtsgewandt, das ist für mich ein negatives Zeichen meiner Landeskirche.

➤ Gut, dass genauer 'hingeschaut' wird! Ebenso gut wäre eine Info zu den Ergebnissen, erfolgten Konsequenzen, Veränderungen o.ä.

➤ Ein Hinweis auf die ungefähre Zeit zum Ausfüllen am Anfang des Fragebogens wäre hilfreich.

➤ Eine Unterbrechung der Befragung mit Zwischenspeichern notwendig ohne, dass wieder von vorn begonnen werden muss! (Manches muss wirklich gedacht werden, Unterbrechungen im GP-Alltag kommen einfach vor)

➤ 20 Minuten ist eine lange Zeit in einem knappen Stundenbudget - 10 Minuten wären Ideal.

➤ Lieber weniger umfangreiche Auswertungen, dafür öfter, um ständig "am Ball" zu bleiben.

➤ Gut, dass es eine Umfrage überhaupt gibt - Gemeindepädagogen nach ihrer Meinung gefragt werden!! Danke.

✚ keine Anmerkungen

✚ Fragebogen ist gut verständlich und leicht auszufüllen.

✚ Ihre Arbeit ist sehr wichtig, da Gemeindepädagogik im Umbruch ist und Hilfe braucht. Es müssen andere Kriterien für das Zuschneiden der Stellen und Stellenplan gefunden werden. Deshalb sind wissenschaftliche Grundlagen, Forschung über die derzeitige Lage und individuelle Wahrnehmung enorm wichtig.

✚ Ich konnte den Fragebogen gut ausfüllen, da er verständlich aufgebaut und formuliert ist.

✚ Ist umfassend, leicht verständlich, nachvollziehbar und zu beantworten

✚ Ich habe bemerkt, dass ich ein Sonderfall bin, da ich ein sehr klar umrissenes Arbeitsfeld habe. Ich kooperiere sehr wohl mit anderen, aber das ist dann eine Biobäckerin oder ein selbständiger Coach für gewaltfreie Kommunikation o.ä. . Das passt nicht so ins Schema. Auf jeden Fall bin ich auf die Ergebnisse gespannt.

✚ Ich bin gespannt auf die Auswertung dieses Projektes und auf die Auswirkungen auf das Berufsbild (in Ausbildung, Fort- und Weiterbildung, Stellenausrichtung, -angebot usw.)!

✚ Ich fand das Fragebogen-Spektrum interessant und breit gefächert.

✚ Es fehlt eine vorherige Übersicht wie lange die Befragung dauert, das demotiviert solche Bögen auszufüllen. Die wahren Probleme und Nöte innerhalb der EKM werden durch diesen Bogen nicht erfasst.

✚ Schöner Fragebogen, aber zu wenig Details. Was soll daraus abgelesen werden? Es fehlen Fragen, die viele GP's bewegen, z.B. Was ist denn mit der staatlichen Anerkennung der Ausbildung in Drübeck...wir haben ja nicht mal einen Erzieherabschluss. Warum wird diese Ausbildungsmöglichkeit am PTI eingestellt...hier lernte man Dinge, die man in der Praxis wirklich braucht. Warum muss man nach dem Abschluss noch 3 Jahre lang Fortbildung in den ersten Dienstjahren machen? Weiterbildungen sind ja gut, aber in der Menge?? Die berufsbegleitende Ausbildung über 3 bzw. 4 Jahre mit RU bedeutete für die Familien schon genug "Mutterentzug".

✚ Gott befohlen...

✚ Der Fragebogen ist gut, aber ich finde, zur Zufriedenheit eines/einer Gemeindepädagogen/in gehört neben den beruflichen Inhalten und Arbeitsfeldern die Einbeziehung des Privat-/Familienlebens dazu. Wie kann man das Verhältnis von eigener Familie und gemeindepädagogischen Arbeitszeiten optimieren, ohne sich eine neue Arbeit suchen zu müssen?

✚ Ich habe zwar auch heute Morgen im Konvent wieder gemerkt, dass Austausch mit Kollegen wichtig ist, aber die Fragen in den Fragebogen bringen mir nicht viel, ärgere mich eher über die Zeit, die ich da investiere, denn es ist so alle zu weit weg und ich kann solche Fragen dann auch nicht differenziert beantworten.

✚ Liebes Projektteam, ich erlebte diesen Fragebogen deutlich griffiger und mit Praxisnähe versehen als z.B. "Kirchliches Leben in Zahlen". Bei den meisten Fragen hatte ich den Eindruck, dass die "Ersteller" Praxiserfahrungen haben. Das war eine angenehme Feststellung. Dass das Arbeiten mit "konfessionslose Menschen" mehrfach seinen "Platz" bekam, fand ich spitze! Zusatzgedanken, die ich hier mit dran hänge: Was mir im Alltag immer wieder begegnet ist, dass das Arbeiten im ländlichen Raum (ich bin mit 50 % für 23 Orte angestellt) noch besser vorbereitet und in Weiterbildungen thematisiert werden sollte. Welche Modelle gibt es schon? Etc. Wir Hauptamtlichen im Pfarrbereich arbeiten zu großen Teilen Zielgruppenübergreifend, d.h., dass wir einige gemeinsame Schnittflächen haben (z.B. Konfi-Arbeit: Pfarrer, KiMu und GP; Kinderfreizeiten: Pfarrer und GP, Musikprojekte: KiMu, GP, Dia-

kon; Events für Menschen zwischen 1-99 Jahre: alle Berufsgruppen). Das ist wirkungsvoll, birgt jedoch Haken, spätestens dann, wenn außer die Pfarrer alle HA jeweils nur zu 50 % angestellt sind. Da reicht die Zeit vorn und hinten nicht. Ganz abgesehen vom steten Aus- und Einpacken... Und: Die Dienstanweisung für GP sollte dringend überarbeitet werden. Danke.

✚ Fragen zur Arbeit und Perspektiven in den letzten (10) Berufsjahren fehlen.

✚ Wichtig wäre es, sich die drei Ausbildungen, die ich absolviert habe (Erzieher, Diakon und Gemeindepädagoge) anzuschauen und aus diesen etwas zu stricken. Ich fühle mich Klasse ausgebildet!!! Aber JEDE Ausbildung alleine, wäre mir zu wenig gewesen. Beim Erzieher zu wenig Theologie, beim Gemeindepädagogen zu wenig Psychologie und Pädagogik und beim Diakon zu wenig, wie soll ich es nennen, z.B. Gestaltungsideen für den Gottesdienst bzw. Andachtsraum. (gestaltete Mitte, Atmosphäre schaffen)

✚ ... toll, dass die Befragung möglich geworden ist!!

✚ Ich hoffe auf qualifizierte Auswertung und engagierte Umsetzung der Erkenntnisse zu Gunsten der Berufsgruppe.

✚ Der Fragebogen deckt alle Bereiche und aufkommenden Frage und Probleme einer GP gut ab. Zu hoffen bleibt, dass die Antworten ernstgenommen werden bzw. sich irgendwann in der Praxis bemerkbar machen.

✚ 7 Jahre vor dem Ruhestand konnte ich kaum noch unterscheiden, welche Kompetenzen ich in der Ausbildung im Burckhardthaus und welche ich in den vielen Fortbildungen wie Spielpädagogik, Praxisberatung u.v.a. erworben habe. Daher war die Frage nach den erworbenen Kompetenzen u. ä. schwer zu beantworten. Im Laufe eines Berufslebens erwirbt ein Mensch viele Kompetenzen dazu. Eine Ausbildung kann nie alles leisten. Daher sind Fortbildungen so wichtig für unseren Beruf.

✚ Ich habe die Frage nach dem Anstellungsumfang vermisst.

✚ Meinung sagen zu dürfen ist wichtig, ändert aber oft nicht. Damit macht man sich äußerst unbeliebt, egal wie nett es angebracht wird. LG

✚ Durch diese Umfrage fühle ich mich in meiner Tätigkeit als B-Katechetin wertgeschätzt; wichtig ist mir, dass der Berufsabschluss als Gemeindepädagoge auch den staatlich anerkannten Erzieher mit einschließt, damit man sich mit diesem Abschluss auch außerhalb der Kirche in Kitas und Schulen bewerben kann!

✚ Ich gehe davon aus, dass die Kompetenzfragen in angebotenen Weiterbildungen für GP eine Rolle spielen werden und die Schwerpunkte dieser Befragung in Ausbildungen berücksichtigt werden. Die Umfrage hat mich ein Stück zur eigenen Reflektion meiner Arbeit angestoßen.

✚ Ich freue mich, dass es diese Umfrage gibt.

✚ Zu welchen Ergebnissen kann diese Umfrage führen? Stärkung des Berufes? In welche Richtung wird in der EKM in Bezug auf Gemeindepädagogik diskutiert. Wie sieht es mit der Perspektive des Berufes des/ der Gemeindepädagogin/en aus, u.a. auch im Verhältnis zum Pfarrer/Pfarrerin. Die Frage zur Zusammenarbeit mit Diakonen ließ sich nicht beantworten, weil ich Diakonin und Gemeindepädagogin bin. Mein Eindruck ist allerdings, dass in der EKM ohnehin keine Diakone/innen im Bereich der Gemeindepädagogik vorkommen (sollen). Warum gibt es Kirchenkreise, in denen Pfarrer gleichzeitig auch Jugendwarte/Jugendmitarbeiter sind? Und nicht zuletzt: Wer ist das "Projektteam Gemeindepädagogik in der EKM"?

✚ Ich fand den Fragebogen gut entwickelt. Er war einfach zu handhaben und gut zu beantworten. Ich

brauchte keine weitere Vorbereitung und ich fand ihn nicht zu lang.

✚ Fragebögen sind immer Selbstreflexion und einmal am Tag ist das eine gute Übung zur Standortbestimmung.

✚ Danke, und dazu wird unsere Berufsgruppe in besonderer Weise in den Blickpunkt gerückt.

✚ Ich habe manchmal den Eindruck, dass die sich dramatisch verändernden Bedingungen nicht erfasst werden. Das Bildungsniveau und die Sozialverhalten der Schüler fällt rasant und es wird immer leichter Leute zu missbrauchen und auszunutzen.

✚ Eigentlich hätte ich manches nur nach etlichen Rückfragen beantworten können. Dazu fehlte mir momentan die Zeit.

✚ "Keine Angabe" kann so z.B. alles Mögliche bedeuten.

✚ Wertes tue ich; dass ich den Eindruck habe, dass Ihr Team sich Mühe gegeben hat, auch einmal Sachen zu fragen, die sonst eher selten gefragt werden, hoffentlich mit der Zielstellung wirklich Dinge zu verändern.

✚ Prima, dass sich Menschen die Mühe machen, solch einen Fragenkatalog zu erarbeiten. Möge die Umfrage Ergebnisse bringen...

✚ Habe keine Kritik, bin froh, dass ich es geschafft habe, war leichter, als ich dachte.

✚ Ich finde es gut, wenn man sich in der EKM Gedanken über die GP macht. Allerdings gibt es innerhalb der EKM so große Unterschiede innerhalb der Kirchenkreise und Gemeinden, z.B. allein schon in den Grundbedingungen der Arbeit, dass ich mir nicht vorstellen kann, zu einem passenden Ergebnis für alle zu gelangen.

✚ Die Fragen zu Beginn sind m. E. wenig aussagekräftig und zu einseitig - die Kooperation mit den ganzen Institutionen und Personen ist zwar gut und schön, aber sollten wir uns nicht erst als Kirche nach innen hin stärken und eine einheitliche Basis schaffen. Bei uns werden Stellen abgebaut und es ist nicht auszuschließen, dass auch meine Stelle wegfällt - was sage ich den Eltern von ca. 32 Kindern? Was nützt mir diese Umfrage, wenn ich "wegrationalisiert" werde? Ohne GPs fallen wichtige Vermittler und Ansprechpartner weg und die Gemeinden werden noch trostloser. Es ist ein Teufelskreislauf, der durch "ungünstige Entscheidungen" bestens in Gang gehalten wird und dem wir als GP an der Basis hilflos ausgeliefert sind! Bei aller Schimpferei, werde ich mit Gottvertrauen meine Arbeit so lange mit Herz und Leidenschaft ausüben, wie es nur möglich ist und lege Hoffnung in die Ergebnisse Ihres Projektes. MfG

✚ Leider hängt alles am Geld und das neue Finanzmodell ist sehr kontraproduktiv, wenn Kirchgemeinden sich entscheiden werden zwischen "neuen Stuhlkissen" und der Teilfinanzierung eines Mitarbeiters. Die Gemeindepädagogen werden deshalb leider eine aussterbende Berufsgruppe sein. Gut und schön euer Fragebogen, aber er kommt zu spät. Es wird massiven Stellenabbau geben. Das Klima und der Umgang der Mitarbeitenden miteinander verschlechtert sich zusehends und belastet die Arbeitssituation. Dies ist leider keine Fiktion, sondern sind Erfahrungswerte.

✚ Dieser Fragebogen ist nicht wie angekündigt anonym, denn über die abgefragten persönlichen Daten (Alter, Dienstzeit, Geschlecht und Ausbildung) können u.U. bei ca. 400 Zielpersonen relativ genaue Rückschlüsse auf die Identität des Ausfüllers gezogen werden. Ich persönlich habe damit kein Problem, wollte es aber einmal anmerken.

✚ Ich hoffe und wünsche, dass dieser Fragebogen für die Arbeit der Gemeindepädagogen tatsächlich

etwas bewirkt, dass sie wahrgenommen wird.

- ✚ Für Statistikzwecke ist diese Umfrage sicherlich interessant. Ein Meinungsbild zu haben, ist ja immer gut, die Frage ist, was man nach der Auswertung damit macht.
- ✚ Bei uns im Kirchenkreis ist es überhaupt noch nicht angekommen, dass es jetzt Gemeindepädagogen gibt anstatt Katecheten. Und viele Pfarrer wissen gar nicht genau, was genau Gemeindepädagogik beinhaltet. Unsere Kompetenzen werden nicht erfragt oder wenig anerkannt.
- ✚ Ihr Fragebogen berücksichtigt in einigen Teilen nicht die bereits gelaufenen Qualifikationen innerhalb der Tätigkeit. Ich habe eine weitere Ausbildung als Religionspädagogin und arbeite mit 25 % in verschiedenen Schulen. Des Weiteren habe ich die Ausbildung als Schulseelsorgerin absolviert und Erlebnis und Spielpädagogik als Kurse gemacht. Diese Qualifikationen konnte ich in Ihrem Fragebogen nicht unterbringen. Da ich vor meiner Ausbildung zur GP bereits Pädagogik mehrere Semester studiert hatte, verfälschen meine Angaben das Bild der Ausbildung, denn ich hatte andere Voraussetzungen.
- ✚ In der Arbeit mit Erwachsenen und Ehrenamtlichen habe ich ebenfalls eine andere Voraussetzung, als manch andere Kollegen, da ich fast 20 Jahre GKR Vorsitzende war. Dies verschafft natürlich andere Voraussetzungen im Umgang mit verschiedenen Gremien. Es wäre schön, wenn bei den verschiedenen Frageabteilungen noch ein Feld für eigene Anmerkungen vorhanden wäre.
- ✚ Ich bedanke mich für Ihre Mühe und bin auf die Ergebnisse gespannt, herzliche Grüße
- ✚ Viel Erfolg und gute Ergebnisse für Ihre Arbeit.
- ✚ Fragen, was uns Freude macht, Erfolgserlebnisse, Rolle des Glaubens, könnten mehr sein. Politisch aktuelle Themen-Vegetarier/Vegan als gottgefälliges Leben?,
- ✚ Wie spontan auf Flüchtlinge reagieren? Dazu Weiterbildungen.
- ✚ Bei den Fragen, in denen es um die Einschätzung meiner Ausbildung ging - das liegt so weit zurück, das ist nur noch schwaches Bauchgefühl. Manche Fragen waren mir viel zu hoch "gestalt".
- ✚ Etwas umfangreich, könnte den ein oder anderen abschrecken.
- ✚ Den Hinweis am Anfang geben, dass es zum Fragebogen am Schluss eine Befragung geben wird.
- ✚ Ihr habt zwar nach Aufgabenbereichen gefragt aber alles nur das hier und jetzt erfragt. Es gab keine Frage (wie auch immer) zu den Visionen und Projekten die man sich vorstellen kann und/oder zu denen man noch Kompetenzen etc. benötigt.
- ✚ Zudem wäre eine Frage nach "was brauchst du noch" für Fortbildungsangeboten etc. sinnig z.B. zu Worst Case, ... warum ist das System 1 gut und 6 schlecht umgekehrt? Das irritiert zu Beginn.
- ✚ Zu viele Fragen, man hat das Gefühl, dauernd das Gleiche zu sagen.
- ✚ Die Frage, wieviel man als GP bewusst ehrenamtlich macht, tauchte nicht auf. Und wie man sich vor Prädikanten oder gar ordinierten Prädikanten rechtfertigt, die so alles ehrenamtlich machen...stellt sich mir oft.
- ✚ Ich hoffe sehr, dass viele und verschiedene Gemeindepädagogen/innen aus unserer Landeskirche daran teilnehmen. Ich erlebe es leider oft, dass die Ordinierten GPs zu wenig im Blick sind und sie mit ihren Qualifikationen auf verlorenem Posten stehen und nun als die besten 'Landpfarrer/innen' verkauft werden, weil sie ja alles können! Es gibt trotz Neuregelung der Ausschreibung für Ord. GPs immer noch sehr viele Stellen z. B. im PTI wo auf das Geld (also als Angestellte) geachtet wird und nicht die Qualifikation eine Rolle spielt!

- ✚ Kästchen zu klein, da macht das Ausfüllen keine Freude, Fragen zu unspezifisch. Wenn am Anfang gefragt wird, welchen Abschluss man hat sollten die Fragen auch dann den Berufsfeldern entsprechend differenziert kommen.
 - ✚ Ein GP im RU hat andere Punkte als ein GP im Pfarrdienst und wieder andere als die GP in Funktionsstellen im Amt am Schreibtisch. Alles wichtig aber dafür die Fragen zu allgemein.
 - ✚ Ich fand die Unterteilung in oft, häufig und sehr häufig schwierig. Was ist oft, was ist häufig? Ich hätte mit einer konkreten Zeitangabe (1 bis zweimal wöchentlich, einmal im Monat...) besser einschätzen können.
 - ✚ Die richtigen Fragen gestellt und viel Spaß beim auswerten :)
-

5 Danksagung

Wir danken den Gemeindepädagogen und Gemeindepädagoginnen der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland die sich an der Befragung beteiligt haben. Insbesondere die von ihnen zur Verfügung gestellten Einzelmeinungen helfen, die statistischen Angaben zu verstehen und für die Entwicklung des Berufsbildes zu nutzen.

Für die Erarbeitung des Fragebogens, für die Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Befragung und für die Erarbeitung der vorliegenden Broschüre danken wir besonders Frau Constanze Vollrath, Studierende an der Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg. Für die fachliche Begleitung und Beratung bei der Erstellung und Auswertung des Fragebogens danken wir Frau Christina von Obstfelder M. A., Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg.

Im Projektteam des Landeskirchenamtes arbeiteten:

Herr KR Aechtner, Dezernat Bildung, Leiter

Frau KRR'in Engelbrecht, Dezernat Bildung

Frau KR'in Kilger, Dezernat Personal

Frau Olbort-Pape, Dezernat A, Referat Steuerung/Planung

Frau Ingrid Piontek, Dozentin PTI

Herr Jürgen Vogel, Referent KiJuPf

Herr KR Walker, Dezernat Personal

6 Literatur

Arbeitskreis Gemeindepädagogik e. V., Gemeindepädagogik. Online im Internet. URL: <http://www.ak-gemeindepaedagogik.de/> (Abrufdatum: 02.07.2016)

Bubmann, P., Doyé, G., Keßler, H., Oesselmann, D., Piroth, N., Steinhäuser, M., Gemeindepädagogik, 1. Aufl., s. I. 2012.

Domsgen, M., Spenn, M. (Hrsg.), Perspektiven der Gemeindepädagogik in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland. [4. Tagung der I. Landessynode Drucksachen-Nr. 5/1 der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland vom 18. bis 20. März 2010 in Bad Sulza], 1. Aufl., Leipzig 2012.

Kollegium des Landeskirchenamtes, vertreten durch Frau OKR'n Klein, Projektauftrag. Gemeindepädagogik in der EKM (2014).

Perspektiven für diakonisch-gemeindepädagogische Ausbildungs- und Berufsprofile. Tätigkeiten, Kompetenzmodell, Studium, Hannover 2014.

Statista GmbH, Statistik-Lexikon: Definition Repräsentativität. Online im Internet. URL: <http://de.statista.com/statistik/lexikon/definition/116/repraesentativitaet/> (Abrufdatum: 01.11.2015).

Ulrich Fahrner, Quantitative Inhaltsanalyse. Online im Internet. URL: <http://i-literacy.e-learning.imb-uni-augsburg.de/node/819> (Abrufdatum: 01.11.2015).

7 Anlagen

Fragebogen – Gemeindepädagogik in der EKM

Gemeindepädagogik in der EKM



Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer, dieser Bogen wird maschinell ausgewertet. Markieren Sie eine Antwort bitte in der folgenden Weise: ○ ⊗ ○ . Wenn Sie eine Antwort korrigieren möchten, füllen Sie bitte den falsch markierten Kreis und noch etwas darüber hinaus aus, ungefähr so: ○ ● ⊗ .

Ziffern sollen ungefähr so aussehen:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

 ; Korrekturen so:

1. Allgemeine Fragen

Bitte geben Sie Ihr biologisches Geschlecht an:	<input type="radio"/> männlich	<input type="radio"/> weiblich
	<input type="radio"/> andere, und zwar:	<input style="width: 100%;" type="text"/>

Bitte geben Sie Ihr Alter an: (Bitte tragen Sie eine Zahl zwischen 1 und 99 ein, in jedes Kästchen nur eine Ziffer)	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>
---	---

Seit wie vielen Jahren sind Sie als Gemeindepädagoge tätig? (Bitte tragen Sie eine Zahl zwischen 0 und 99 ein, in jedes Kästchen nur eine Ziffer)	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>
---	---

Bitte geben Sie Ihren, für Ihre derzeitige Stelle relevanten/erworbenen Abschluss an:	<input type="radio"/> Gemeindepädagoge mit Fachschulabschluss	<input type="radio"/> Gemeindepädagoge mit Hochschulabschluss (Religionspäd./Gemeindepäd.)
	<input type="radio"/> ordniertes Gemeindepädagoge	<input type="radio"/> anderer Abschluss: <input style="width: 100%;" type="text"/>

Wo sind Sie derzeit überwiegend tätig?	<input type="radio"/> ländlicher Bereich	<input type="radio"/> städtischer Bereich
	<input type="radio"/> ländlicher und städtischer Bereich	

In welchen Bereichen sind Sie überwiegend tätig? (Mehrfachnennungen möglich) (Mehrfachantworten möglich.)	<input type="checkbox"/> gemeindebezogene/regionale Tätigkeit	<input type="checkbox"/> Kirchenkreistätigkeit
	<input type="checkbox"/> landeskirchliche Tätigkeit	<input type="checkbox"/> Sonderstelle mit spezieller inhaltlicher Ausrichtung
Sonderstelle mit spezieller inhaltlicher Ausrichtung, und zwar: <input style="width: 100%;" type="text"/>		

2. Berufliche Wahrnehmung

Bitte bewerten Sie die Häufigkeit Ihrer Zusammenarbeit mit den nachfolgenden [u]Berufsgruppen/Personen[u] in Ihrem Berufsumfeld.

	nie	selten	gelegentlich	oft	häufig	sehr häufig	keine Angabe
Diakone	<input type="radio"/>						
Ehrenamtliche Mitarbeiter	<input type="radio"/>						
Eltern/Personensorgeberechtigte	<input type="radio"/>						
Erzieher	<input type="radio"/>						
Gemeindepädagogen	<input type="radio"/>						
Kirchenmusiker	<input type="radio"/>						
Pfarrer	<input type="radio"/>						
Religionslehrer	<input type="radio"/>						
Sachbearbeiter Kreiskirchenamt	<input type="radio"/>						
Sozialpädagogen	<input type="radio"/>						

Bitte bewerten Sie die Häufigkeit Ihrer Zusammenarbeit mit den nachfolgenden [u]Einrichtungen[/u] in Ihrem Berufsumfeld.

	nie	selten	gelegentlich	oft	häufig	sehr häufig	keine Angabe
Diakonie	<input type="radio"/>						
Kinder- und Jugendpfarramt	<input type="radio"/>						
Kindertagesstätte, in anderer Trägerschaft	<input type="radio"/>						
Kindertagesstätte, in kirchlicher Trägerschaft	<input type="radio"/>						
Mehrgenerationenhaus	<input type="radio"/>						
Musikschule u.a.	<input type="radio"/>						
Offene Arbeit	<input type="radio"/>						
Pädagogisch-Theologisches Institut	<input type="radio"/>						
Seniorenheim, in anderer Trägerschaft	<input type="radio"/>						
Schule, in anderer Trägerschaft	<input type="radio"/>						
Schule, in kirchlicher Trägerschaft	<input type="radio"/>						

Bitte bewerten Sie die Häufigkeit Ihrer Zusammenarbeit mit den nachfolgenden [u]Kooperationspartnern[/u] in Ihrem Berufsumfeld.

	nie	selten	gelegentlich	oft	häufig	sehr häufig	keine Angabe
Politik (z. B. Abgeordnete)	<input type="radio"/>						
Jugendvertretung (z. B. Jugendkonvent)	<input type="radio"/>						
Kommune	<input type="radio"/>						
Verbände (z. B. CVJM, EC, Pfadfinder)	<input type="radio"/>						
Vereine (z. B. Feuerwehr, Fußballverein)	<input type="radio"/>						
Ökumenische Kooperationspartner	<input type="radio"/>						

Bitte bewerten Sie die Häufigkeit Ihrer Zusammenarbeit mit den nachfolgenden weiteren [u]Zielgruppen[/u] in Ihrem Berufsumfeld.

	nie	selten	gelegentlich	oft	häufig	sehr häufig	keine Angabe
Ehrenamtliche	<input type="radio"/>						
Erwachsene	<input type="radio"/>						
Gemeindegemeinderat	<input type="radio"/>						
Gremien	<input type="radio"/>						
Jugendliche	<input type="radio"/>						
Kinder	<input type="radio"/>						
Kindertagesstätte/n	<input type="radio"/>						
Konfirmanden	<input type="radio"/>						
Schule/n, Kooperationsprojekte	<input type="radio"/>						
Schule/n, Religionsunterricht	<input type="radio"/>						
Senioren	<input type="radio"/>						
andere Zielgruppen:							

Bitte bewerten Sie die Qualität Ihrer Zusammenarbeit mit den nachfolgenden [u]Berufsgruppen/Personen[/u] in Ihrem Berufsumfeld.

1 = ungenügend; 2 = mangelhaft; 3 = ausreichend; 4 = befriedigend; 5 = gut; 6 = sehr gut

	1	2	3	4	5	6	keine Angabe
Diakone	<input type="radio"/>						
Ehrenamtliche Mitarbeiter	<input type="radio"/>						
Eltern/Personensorgeberechtigte	<input type="radio"/>						
Erzieher	<input type="radio"/>						

	1	2	3	4	5	6	keine Angabe
Gemeindepädagogen	<input type="radio"/>						
Kirchenmusiker	<input type="radio"/>						
Pfarrer	<input type="radio"/>						
Religionslehrer	<input type="radio"/>						
Sachbearbeiter Kreiskirchenamt	<input type="radio"/>						
Sozialpädagogen	<input type="radio"/>						
andere Berufsgruppen/Personen:							

Bitte bewerten Sie die Qualität Ihrer Zusammenarbeit mit den nachfolgenden [u]Einrichtungen[/u] in Ihrem Berufsumfeld.

1 = ungenügend; 2 = mangelhaft; 3 = ausreichend; 4 = befriedigend; 5 = gut; 6 = sehr gut

	1	2	3	4	5	6	keine Angabe
Diakonie	<input type="radio"/>						
Kinder- und Jugendpfarramt	<input type="radio"/>						
Kindertagesstätte, in anderer Trägerschaft	<input type="radio"/>						
Kindertagesstätte, in kirchlicher Trägerschaft	<input type="radio"/>						
Mehrgenerationenhaus	<input type="radio"/>						
Musikschule u.a.	<input type="radio"/>						
Offene Arbeit	<input type="radio"/>						
Pädagogisch-Theologisches Institut	<input type="radio"/>						
Seniorenheim, in anderer Trägerschaft	<input type="radio"/>						
Schule, in anderer Trägerschaft	<input type="radio"/>						
Schule, in kirchlicher Trägerschaft	<input type="radio"/>						
Andere Einrichtungen:							

Bitte bewerten Sie die Qualität Ihrer Zusammenarbeit mit den nachfolgenden [u]Kooperationspartnern[/u] in Ihrem Berufsumfeld.

1 = ungenügend; 2 = mangelhaft; 3 = ausreichend; 4 = befriedigend; 5 = gut; 6 = sehr gut

	1	2	3	4	5	6	keine Angabe
Politik (z. B. Abgeordnete)	<input type="radio"/>						
Jugendvertretung (z. B. Jugendkonvent)	<input type="radio"/>						
Kommune	<input type="radio"/>						
Verbände (z. B. CVJM, EC, Pfadfinder)	<input type="radio"/>						
Vereine (z. B. Feuerwehr, Fußballverein)	<input type="radio"/>						
Ökumenische Kooperationspartner	<input type="radio"/>						
andere Kooperationspartner:							

Bitte bewerten Sie die Qualität Ihrer Zusammenarbeit mit den nachfolgenden [u>Zielgruppen[/u] in Ihrem Berufsumfeld.

1 = ungenügend; 2 = mangelhaft; 3 = ausreichend; 4 = befriedigend; 5 = gut; 6 = sehr gut

	1	2	3	4	5	6	keine Angabe
Ehrenamtliche	<input type="radio"/>						
Erwachsene	<input type="radio"/>						
Gemeindegemeinderat	<input type="radio"/>						
Gremien	<input type="radio"/>						

	1	2	3	4	5	6	keine Angabe
Jugendliche	<input type="radio"/>						
Kinder	<input type="radio"/>						
Konfirmanden	<input type="radio"/>						
Schüler	<input type="radio"/>						
Schule/n, Kooperationsprojekte	<input type="radio"/>						
Schule/n, Religionsunterricht	<input type="radio"/>						
Senioren	<input type="radio"/>						
andere Zielgruppen:							

2. Berufliche Wahrnehmung

Schätzen Sie bitte mit Blick auf die heutigen Arbeitsanforderungen ein, für welche Bereiche Sie Ihre Ausbildung vorbereitet hat.

[i](Anmerkung: Gemeint ist die für Ihre derzeitige Stelle zugrundeliegende Ausbildung)/[i]

Fachbereiche

	gar nicht	eher nicht	kaum	eher gut	gut	sehr gut	keine Angabe
Pädagogik	<input type="radio"/>						
Psychologie	<input type="radio"/>						
Soziologie	<input type="radio"/>						
Theologie	<input type="radio"/>						
Sonstige Fachbereiche:							

Gemeindepädagogik

	gar nicht	eher nicht	kaum	eher gut	gut	sehr gut	keine Angabe
didaktische Modelle	<input type="radio"/>						
Grundlagen	<input type="radio"/>						
Methodik	<input type="radio"/>						
Sonstige gemeindepädagogische Arbeitsanforderungen:							

Allgemein

	gar nicht	eher nicht	kaum	eher gut	gut	sehr gut	keine Angabe
Selbstständige Konzeptentwicklung	<input type="radio"/>						
nach Konzeptionen arbeiten	<input type="radio"/>						
Öffentlichkeitsarbeit	<input type="radio"/>						
Seelsorge	<input type="radio"/>						
Sonstige allgemeine Arbeitsanforderungen:							

Schätzen Sie bitte mit Blick auf die heutigen Arbeitsanforderungen ein, für welche Bereiche Sie Ihre Ausbildung vorbereitet hat.

[i](Anmerkung: Gemeint ist die für Ihre derzeitige Stelle zugrundeliegende Ausbildung)/[i]

Handlungsfelder der Gemeindepädagogik

Arbeit mit...

	gar nicht	eher nicht	kaum	eher gut	gut	sehr gut	keine Angabe
... anderen Religionen	<input type="radio"/>						
... Ehrenamtlichen	<input type="radio"/>						
... Erwachsenen	<input type="radio"/>						
... Familien	<input type="radio"/>						
... Jugendlichen	<input type="radio"/>						
... Kindern in der Gemeinde	<input type="radio"/>						
... konfessionsfreie Menschen	<input type="radio"/>						
... Konfirmanden	<input type="radio"/>						
... Senioren	<input type="radio"/>						
Sonstige Handlungsfelder der Gemeindepädagogik:							

Wie häufig wenden Sie erworbene Kompetenzen in Ihrem beruflichen Alltag an?

Berufsbezogene Kompetenzen

	nie	selten	gelegentlich	oft	häufig	sehr häufig	keine Angabe
Lebenslagen und Lebenswelten wahrnehmen (Milieus und Lebensstile, gesellschaftliche Entwicklungen analysieren und reflektieren)	<input type="radio"/>						
Reflexion der eigenen Rolle und des Selbstbildes	<input type="radio"/>						
selbstständig neue Aufgaben erschließen	<input type="radio"/>						

Theologische Reflexions-, Kommunikations- und Gestaltungskompetenz

	nie	selten	gelegentlich	oft	häufig	sehr häufig	keine Angabe
Biblisch-theologisches Wissen, Kirchengeschichte, Dogmatik und Ethik	<input type="radio"/>						
Bedeutung des Evangeliums für das Leben aufzeigen können und biblische Texte/Themen alltagsgerecht für alle zugänglich machen	<input type="radio"/>						
Liturgisch-spirituelle Kompetenz (Andachten, Gebete)	<input type="radio"/>						
Seelsorgekompetenz	<input type="radio"/>						
Kommunikationskompetenz	<input type="radio"/>						
Vertrauen bilden, Beziehungen herstellen und mit Verschiedenheit umgehen	<input type="radio"/>						
den eigenen Glauben reflektieren und zeigen können	<input type="radio"/>						

Pädagogische Kompetenzen

	nie	selten	gelegentlich	oft	häufig	sehr häufig	keine Angabe
Wissen über Zielgruppen und Lerntheorien	<input type="radio"/>						
pädagogische Prozesse planen und organisieren	<input type="radio"/>						
Gruppen leiten und moderieren	<input type="radio"/>						

Diakonische Kompetenz

	nie	selten	gelegentlich	oft	häufig	sehr häufig	keine Angabe
Wissen über soziale und lebensgeschichtliche Problemlagen	<input type="radio"/>						
Kennntnis von Unterstützungssystemen (z. B. Beratungsstellen)	<input type="radio"/>						
Fähigkeit, Problemlagen zu erkennen, analysieren und zu bewerten	<input type="radio"/>						
Unterstützungsprozesse initiieren, Mobilisieren von Ressourcen	<input type="radio"/>						
Beratungskompetenz	<input type="radio"/>						
Fähigkeit zur Kooperation und Netzwerkbildung	<input type="radio"/>						

3. Arbeitszufriedenheit/Wohlbefinden

Bitte geben Sie Ihre Zustimmung zu nachfolgenden Aussagen an.

	1 = stimme nicht zu stimme voll zu = 6						keine Angabe
	1	2	3	4	5	6	
Ich fühle mich in meiner beruflichen Tätigkeit wohl.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich erfolgreich mit dem, was ich tue.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erlebe in meiner Arbeit körperliche Belastungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe das Gefühl, mit meiner Arbeit etwas bewirken/verändern zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erlebe in meiner Arbeit emotionale Belastungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe genug Zeit für die Erledigung meiner Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich stoße in meiner Arbeit auf für mich unüberwindbare Grenzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erlebe in meiner Arbeit fachliche Herausforderungen, denen ich mich nicht gewachsen fühle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erlebe Supervision als wichtige Unterstützung für meine Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erlebe Wertschätzung durch Teilnehmer meiner Angebote.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erlebe meine Tätigkeit als bereichernd/bedeutsam für das Gemeinwesen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erlebe meine Tätigkeit als bereichernd/bedeutsam für die Kirchengemeinde(n).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erlebe Wertschätzung durch meinen Anstellungsträger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin mit meinen Arbeitsfeldern zufrieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin mit der Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern zufrieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin mit den äußeren Bedingungen an meinem Arbeitsplatz zufrieden. (z. B. Arbeitsräume, Büroarbeitsplatz)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Arbeitsklima in meinem Arbeitsumfeld ist überwiegend gut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ich bin mit den nachfolgend genannten, mir zur Verfügung stehenden Ressourcen, zufrieden:

	1 = stimme nicht zu stimme voll zu = 6						keine Angabe
	1	2	3	4	5	6	
... Zeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Geldmittel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Entscheidungsspielräume	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Berufliche Perspektive, Weiterentwicklung/-bildung

<p>Bitte geben Sie an, welche/n weitere/n berufliche/n Abschluss/Qualifizierung/Zusatzausbildung Sie anstreben:</p> <p><i>(Mehrfachnennungen möglich) (Mehrfachantworten möglich.)</i></p>	<input type="checkbox"/> Erzieher <input type="checkbox"/> Qualifizierung von GP (BA) zu GP (MA) <input type="checkbox"/> Sozialpädagoge <input type="checkbox"/> derzeit wird kein/e weitere/er Abschluss/Zusatzausbildung angestrebt	<input type="checkbox"/> Qualifizierung für schulischen Religionsunterricht <input type="checkbox"/> Qualifizierung von GP (FS) zu GP (FH) <input type="checkbox"/> Vorbereitungsdienst (Vikariat) und Ordination <input type="checkbox"/> andere/r Abschluss/Zusatzqualifizierung angestrebt
<p>Welche/n weitere/n berufliche/n Abschluss/Qualifizierung/Zusatzausbildung streben Sie an?</p>		

Bitte geben Sie an, in welchem Arbeitsfeld Sie sich beruflich weiterbilden möchten:

(Mehrfachnennungen möglich) (Mehrfachantworten möglich.)

Arbeit mit Demenzerkrankten und ihren Angehörigen
 Coaching
 Ehrenamtsbegleitung
 Elternarbeit
 Erlebnispädagogik/Spielpädagogik
 Erwachsenenbildung
 Klinikseelsorge
 Leitende Position
 Lebensberatung
 Öffentlichkeitsarbeit
 Seelsorge allgemein
 Schulseelsorge
 Seniorenarbeit
 Supervision
 systemische Beratung
 Zusammenarbeit mit einer sozialpädagogischen Einrichtung (Kita/Hort/offenes Jugendhaus)
 Zusammenarbeit mit einer diakonischen Einrichtung
 derzeit wird keine berufliche Weiterbildung angestrebt
 anderes Weiterbildungsangebot erwünscht

In welchem Arbeitsfeld möchten Sie sich beruflich weiterbilden:

In welchen nachfolgenden Themen- und Zielgruppenbereichen wünschen Sie sich Fortbildungsangebote?

(Mehrfachnennungen möglich) (Mehrfachantworten möglich.)

<input type="checkbox"/> Ehrenamtliche	<input type="checkbox"/> Erwachsene
<input type="checkbox"/> Familie	<input type="checkbox"/> Gesprächsführung (Miteinander reden)
<input type="checkbox"/> Jugendliche	<input type="checkbox"/> Kinder
<input type="checkbox"/> Kindertagesstätte	<input type="checkbox"/> Konfirmanden
<input type="checkbox"/> Ressourcen erkennen und nutzen	<input type="checkbox"/> Schulen/Religion/Lehrer
<input type="checkbox"/> Schule Kooperationsprojekte	<input type="checkbox"/> Senioren
<input type="checkbox"/> derzeit kein Fortbildungsangebot erwünscht	<input type="checkbox"/> andere Fortbildungsangebote gewünscht

In welchen weiteren Themen- und Zielgruppenbereichen wünschen Sie sich Fortbildungsangebote?

5. Weiterentwicklung der Arbeit innerhalb der Anstellung

Wenn Sie die Möglichkeit hätten, Ihre Arbeit so zu verändern, dass Sie zufriedener sind, was würden Sie ändern?

(Mehrfachnennungen möglich) (Mehrfachantworten möglich.)

<input type="checkbox"/> Verhältnis von Vorbereitungszeit zur Zeit der Umsetzung/Ausführung verbessern.	<input type="checkbox"/> Kollegennetzwerk verbessern
<input type="checkbox"/> Verwaltungstätigkeiten optimieren	<input type="checkbox"/> mehr Entscheidungsspielräume
<input type="checkbox"/> derzeit keine Veränderung	

Sonstiges:

5. Weiterentwicklung der Arbeit innerhalb der Anstellung

Welche Kompetenzen sind nach Ihrer Erfahrung zukünftig für fachlich fundiertes Arbeiten der Gemeindepädagogen bedeutsam?

Kompetenzen in den Fachbereichen

	unbedeutend	weniger bedeutend	bedeutend	sehr bedeutend	keine Angabe
Pädagogik	<input type="radio"/>				
Psychologie	<input type="radio"/>				
Soziologie	<input type="radio"/>				
Theologie	<input type="radio"/>				
Andere Fachbereiche:					

Kompetenzen in der gemeindepädagogischen Arbeit

	unbedeutend	weniger bedeutend	bedeutend	sehr bedeutend	keine Angabe
didaktische Modelle	<input type="radio"/>				
Grundlagen	<input type="radio"/>				
Methodik	<input type="radio"/>				
Sonstige gemeindepädagogische Kompetenzen:					

Allgemeine Kompetenzen

	unbedeutend	weniger bedeutend	bedeutend	sehr bedeutend	keine Angabe
Selbstständige Konzeptentwicklung	<input type="radio"/>				
nach Konzeptionen arbeiten	<input type="radio"/>				
Öffentlichkeitsarbeit	<input type="radio"/>				
Seelsorge	<input type="radio"/>				
Andere Kompetenzen, und zwar:					

Kompetenzen in den folgenden Handlungsfeldern der gemeindepädagogischen Arbeit mit...

	unbedeutend	weniger bedeutend	bedeutend	sehr bedeutend	keine Angabe
... Ehrenamtlichen	<input type="radio"/>				
... Erwachsenen	<input type="radio"/>				
... Familien	<input type="radio"/>				
... Jugendlichen	<input type="radio"/>				
... Kindern in der Gemeinde	<input type="radio"/>				
... konfessionslosen Menschen	<input type="radio"/>				
... Konfirmanden	<input type="radio"/>				
... Senioren	<input type="radio"/>				
Andere Handlungsfelder, und zwar:					

5. Weiterentwicklung Ihrer Arbeit innerhalb der Anstellung

Die Aufgabenbereiche Ihrer Arbeit sollten inhaltlich...

	stimme nicht zu	stimme zu	keine Angabe
... erweitert werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn möglich, bitte kurz begründen:			
<i>(Anmerkung: eine kurze schriftliche Ausführung dient der besseren Nachvollziehbarkeit):</i>			

Die Aufgabenbereiche Ihrer Arbeit sollten inhaltlich...

	stimme nicht zu	stimme zu	keine Angabe
... reduziert werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn möglich, bitte kurz begründen:			
<i>(Anmerkung: eine kurze schriftliche Ausführung dient der besseren Nachvollziehbarkeit);</i>			

6. Abschlussfrage

Sie sind nun fast am Ende des Fragebogens angelangt. Vielen Dank für die Zeit, die Sie sich genommen haben, um alle bisherigen Fragen zu beantworten!

An dieser Stelle möchten wir um Ihre Einschätzung zum Projekt bitten.

Wie wichtig finden Sie, ...

	unwichtig	eher unwichtig	eher wichtig	wichtig	keine Angabe
... dass die Arbeitssituation der Gemeindepädagogen in der Landeskirche Thema ist?	<input type="radio"/>				
... dass die Arbeitssituation der Gemeindepädagogen entsprechend den Erfahrungen aus der beruflichen Praxis angepasst und verbessert werden sollen?	<input type="radio"/>				

Ihre Meinung ist uns wichtig!

Bitte teilen Sie uns Ihre Anmerkungen und Kritik zu diesem Fragebogen und/oder Projekt mit.

Vielen Dank!

Ihr Projektteam
„Gemeindepädagogik in der EKM“