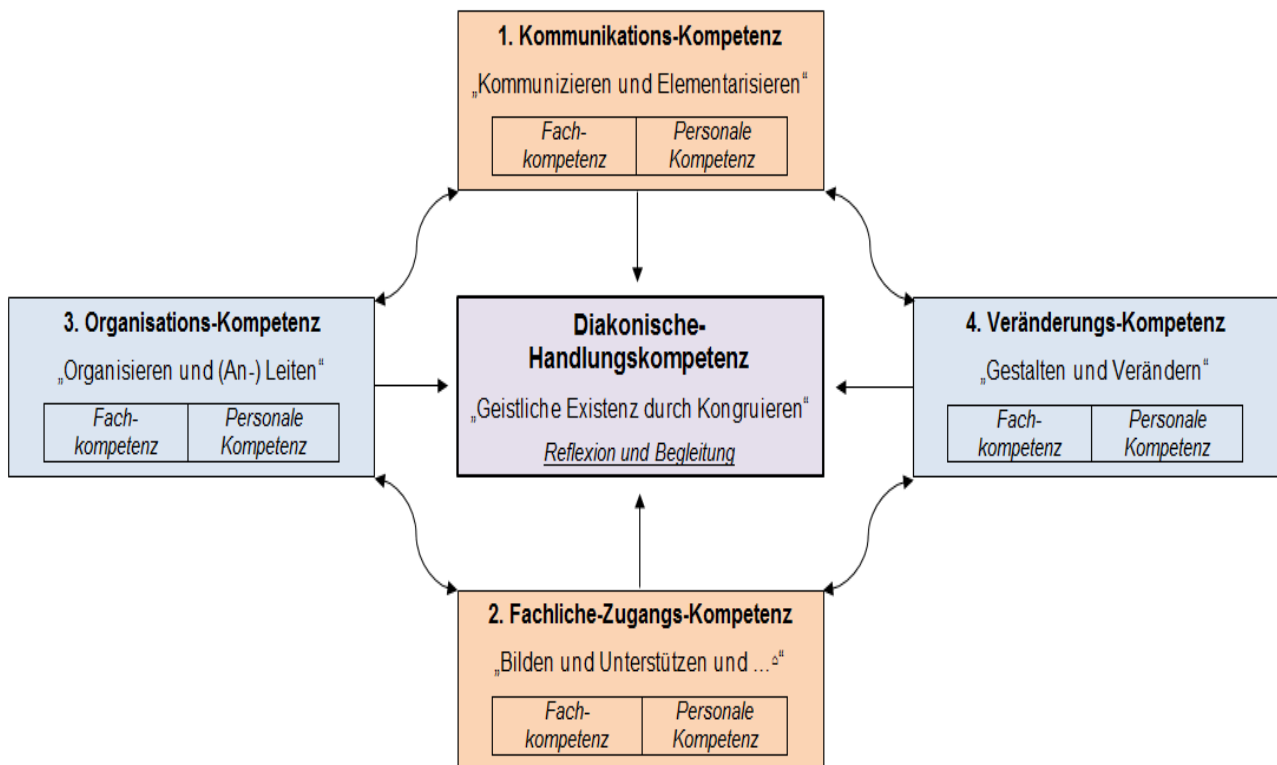


Kompetenzfelder für die Personalentwicklung von Diakoninnen und Diakonen



Matthias Ihlein 2019 (vereinfachte Form)

Die Kompetenzfelder 1 und 2 nehmen die in den Ausbildungs- und Studiengängen erworbenen Kompetenzen im Korridor von „Bilden, Unterstützen und Verkündigen als Modi der Kommunikation des Evangeliums“ auf. Das Symbol ...^Δ steht als Platzhalter und deutet an, dass auch weitere Zugänge, z.B. aus der Pflege oder anderen Fachbereichen, wie das in der Berufsbegleitenden Qualifizierung zur Diakonin / zum Diakon häufig der Fall ist, mitgedacht sind. Diese Zugangskompetenzen gilt es im Rahmen der PE als Erhaltungsqualifikation kontinuierlich weiterzuentwickeln, auch im Hinblick auf den jeweiligen Dienstauftrag und die Zielgruppen der Arbeit. Die Kompetenzfelder 3 und 4 nehmen aktuelle Herausforderungen in Kirche und Diakonie auf und weisen auf Entwicklungsbedarfe für Diakoninnen und Diakone hin. So sind „Organisieren und (An-)Leiten“ heute unverzichtbarer Bestandteil der Arbeit und werden dort wo Führungsverantwortung übernommen wird, an Bedeutung gewinnen. Durch die vielfältigen Veränderungsprozesse in Kirche, Diakonie und Gesellschaft und die Tendenz projektorientiert zu arbeiten, sind auch in diesem Bereich Bedarfe zu identifizieren (Kompetenzfeld 4). Diese könnten in der Ausgestaltung z.B. eine Langzeitfortbildung in Projekt- und / oder Change-Management zur Folge haben. Eine umfassende Diakonische Handlungskompetenz (mittleres Feld) zu entwickeln, ist die Lebensaufgabe von Diakoninnen und Diakonen und nicht mit Ausbildungs- oder Studienende abgeschlossen. Es bedarf hierfür kontinuierlicher Reflexionsprozesse. Auch diese können im Rahmen von PE unterstützt werden, was insbesondere in den Angeboten der PE-Dimension Persönliche Weiterentwicklung im Amt als Diakonin / Diakon oder der PE-Dimension Personalberatung und -begleitung der Fall ist.

Die vorgestellten Kompetenzfelder bilden einen Rahmen, sind aber durch Ableitung aus aktuellen Herausforderungen und Bedarfen mit konkreten Inhalten für PE-Angebote zu füllen. Dabei kann die vom Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR)¹ abgeleitete Unterscheidung in „Fachkompetenz“ und „Personale Kompetenz“ hilfreich sein, konkrete Lerninhalte oder Anforderungen für eine Weiterentwicklung zu definieren.

¹ Vgl. www.dqr.de