

IMPULS

I/2008

Positionen und Konzepte aus dem Verband Evangelischer Diakonen-, Diakoninnen- und Diakonatsgemeinschaften in Deutschland



**Tätigkeitsprofile
von
Diakoninnen
und Diakonen**

**Ein Arbeitspapier
der KAL (Konferenz
der Ausbildungs-
leiterinnen und
-leiter der Diakonen-
ausbildung) im VEDD**

Stand: Frühjahr 2008

**IN DER REIHE IMPULS – POSITIONEN UND KONZEPTE
AUS DEM VEDD – SIND BISHER ERSCHIENEN:**

IMPULS I/2003

Spiritualität in, mit und für unsere Gemeinschaften – Vortrag von Prof. Dr. Fulbert Steffensky auf der VEDD-Hauptversammlung am 06.11.2002

IMPULS III/2003

Lernfeld Diakonie als zentrales Unterrichtsfach der Diakonenausbildung

IMPULS I/2004

Mach“s wie Gott: werde Mensch! – Eine Textsammlung für Kirche und Diakonie zur Diskussion um die Einführung des Diakonats als eines geordneten Amtes der Kirche

IMPULS II/2004

„Kleine Dogmatik der Diakonie“ – 2. Auflage

IMPULS III/2004

Was sollen Diakone und Diakoninnen können?
Kompetenzmatrix für die Ausbildung von Diakoninnen und Diakonen im Rahmen der doppelten Qualifikation – erarbeitet und beschlossen von der „Ständigen Konferenz der Ausbildungsleiter und -leiterinnen im VEDD“ (KAL) im Frühjahr 2004

IMPULS IV/2004

Bildungswege im Diakonats – Ein Arbeitspapier der Verbände im Diakonats – Stand: Sommer 2004

IMPULS I/2005

Auftrag und Chance diakonischer Gemeinschaften – eine Thesenreihe zur Weiterentwicklung Diakonischer Gemeinschaften

IMPULS II/2005

Geld und Geist
Anmerkungen zum schwierigen Spagat der Diakonie zwischen Ökonomie und Spiritualität – von Dr. Hermann Brandhorst

IMPULS I/2006

Liturgische Kleidung für Diakoninnen und Diakone

IMPULS II/2006

Der Diakonatsprozess – Wo stehen wir eigentlich? – Es geht weiter!

IMPULS I/2007

Unser Tun will reden, unser Wort arbeiten!
Wie Gemeinschaften und ihre Mitglieder professionell diakonisches Handeln entwickeln können.

IMPULS II/2007

Diakon-/Diakonin-Sein heute
Ein Denkanstoß

**Die Broschüren können in der VEDD-Geschäftsstelle
zum Selbstkostenpreis angefordert werden:**

Tel. 030 / 80 10 84 04, Fax - 06, E-Mail: vedd@vedd.de

INHALT

Vorwort	4
Einleitung	5
Ziele	8
Referenzniveaus	9
Die acht EQF-Stufen	10
Fragen	13
Kapitel 1: Kompetenzmatrix zur Ausbildung von Diakonninnen und Diakonen	14
Übersicht	14
Vom Makromodul zum Unterrichts-Modul	16
Makromodul 1: Das Evangelium und die christliche Religion kommunizieren	17
Makromodul 2: Menschen in existenziellen Lebensfragen unterstützen	18
Makromodul 3: In Organisationen von Kirche und Diakonie handeln	19
Makromodul 4: Das Soziale gestalten	20
Kapitel 2: Tätigkeitsprofile von Diakoninnen und Diakonen	21
Makromodul 1: Das Evangelium und die christliche Religion kommunizieren	22
Makromodul 2: Menschen in existenziellen Lebensfragen unterstützen	23
Makromodul 3: In Organisationen von Kirche und Diakonie handeln	25
Makromodul 4: Das Soziale gestalten	27

Liebe Schwestern und Brüder,

Im VEDD stehen zu Beginn des Jahres 2008 drei Themenbereiche im besonderen Blickpunkt:

- Der VEDD entwickelt für seine Mitgliedsgemeinschaften und deren Mitglieder „Berufsbiografische Begleitungen“ zur Professionalisierung des Berufes des Diakons/der Diakonin.
- Der VEDD beschreibt und befördert ausbildungs- und berufsperspektivische Ziele für Diakoninnen und Diakone
- und beschreibt damit konkret Inhalte des DIAKONATs, den wir als Reform-Prozess mit dem Ziel fördern und mitgestalten, dass die Evangelische Kirche den „Diakonatsamt“ auch als geordnetes Amt zu ihrer Sache macht.

Der vorliegende IMPULS I/2008 „Tätigkeitsprofile von Diakoninnen und Diakonen“ bietet eine Konkretisierung der „Kompetenzmatrix für die Ausbildung von Diakoninnen und Diakonen im Rahmen der doppelten Qualifikation“ (IMPULS III/2004). Die Tätigkeitsprofile beschreiben, welchen konkreten beobachtbaren Tätigkeiten Diakoninnen und Diakone in ihrer Berufspraxis nachgehen. Sie wurden von der Konferenz der Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleiter Diakonenausbildung (KAL) aus den in der Kompetenzmatrix systematisierten Kompetenzen abgeleitet. Mit beiden Papieren reagiert die KAL auf Entwicklungen im europäischen Raum.

Mit der Kompetenzmatrix stellte sie sich den Herausforderungen des Bologna-Prozesses zur Schaffung eines einheitlichen europäischen Hochschulraumes.

Inzwischen beginnt die Kompetenzmatrix als Plattform zur wirken, die die Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Ausbildungen von Diakoninnen und Diakonen fördert. Sie findet inzwischen auch in europäischen Schwesterkirchen einige Aufmerksamkeit. Mit den Tätigkeitsprofilen stellt sich die KAL einem weiteren europäischen Prozess, dem „Brügge-Kopenhagen-Prozess“ zur Schaffung eines europäischen Berufsbildungsraumes. Integraler Bestandteil dieses Prozesses ist der „Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen“ (EQR; European Qualification Frame, EQF), der zukünftig u.a. die Basis für die europaweite Vergleichbarkeit von Abschlüssen darstellen wird. Durch seine Hinwendung zum Lernergebnis soll er helfen, die Ausbildungen besser auf den Bedarf des Arbeitsmarktes abzustimmen.

Der VEDD versteht den vorliegenden IMPULS als Diskussionsanstoß, um Qualität und Praxisnähe der Ausbildungen ebenso zu fördern wie die Erkennbarkeit des diakonischen Profils von Trägern, Einrichtungen und Unternehmen.

Der VEDD erhofft und wünscht sich eine lebhaft Diskussion und Weiterentwicklung dieser Vorschläge und damit auch einen weiteren Qualitätsgewinn für die Ausbildung von Diakoninnen und Diakonen sowie deren verbesserten Anstellungsvoraussetzungen bei Trägern in Kirche, Diakonie und Gesellschaft.



Diakonin Marlis Sedorff
VEDD-Vorstandsvorsitzende



Diakon C. Christian Klein
VEDD-Geschäftsführer

Berlin, Januar 2008

„Welche Kompetenzen hat ein/e Diakon/in im Unterschied zu anderen sozialen und kirchlichen Berufen? Wie ist die „doppelte Qualifikation“ von Diakonen/innen – theologisch und sozial-fachlich – heute zeitgemäß und zukunftsweisend zu beschreiben? Lässt sich für die vielfältigen Ausbildungsformen in Deutschland ein inhaltlicher Standard bestimmen, der auch den neuen Anforderungen des europäischen Bildungssystems gerecht wird?“

Diese Fragen waren es, die die Konferenz der Ausbildungsleiterinnen und -leiter der Diakonausbildung in den Jahren 2003 und 2004 zur Erarbeitung der Kompetenzmatrix für Diakoninnen und Diakone bewogen hat. Mit dieser Matrix haben sich die Ausbildungsstätten den Herausforderungen des Bologna-Prozesses im Europäischen Raum gestellt.

Diese Kompetenzmatrix hob und hebt darauf ab,

- die doppelte Qualifikation klarer als bisher als verbindende Qualifikation zu begreifen, die theologische und sozial-fachliche Kompetenzen verbindet
- sich auf die Ausbildung von professionellen Kompetenzen auszurichten
- einen inhaltlichen Standard festzulegen, der für alle Ausbildungsstätten in Deutschland mit ihren unterschiedlichen Ausbildungsformen und -niveaus gilt und sie füreinander zumindest besser vergleichbar macht
- das Berufsprofil von Diakonen/innen besser identifizierbar zu machen und so Kirchen und diakonischen Trägern einen Maßstab für das zu liefern, was sie nach der Anstellung von Diakonen bzw. Diakoninnen erwarten können.

Nach Vorlage der Kompetenzmatrix im Jahr 2004 legt die Konferenz nun den Versuch vor, das in sich sehr vielfältige **Tätigkeitsprofil** von Diakoninnen und Diakonen zu beschreiben.

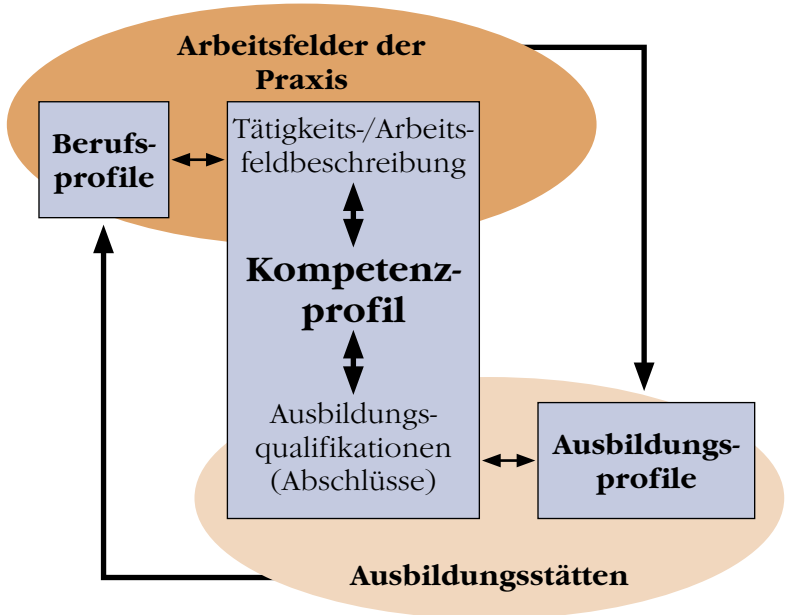
Auch dieser Schritt antwortet auf Anforderungen aus dem Europäischen Raum: Nach dem Bologna-Prozess für die Hochschulen, wurde für das Feld der beruflichen Bildung der „Brügge-Kopenhagen-Prozess“ angestoßen.¹

Beide Prozesse haben im Blick auf die Diakoninnen und Diakone eine innere Logik: Denn **Kompetenzen** sind diejenigen Fähigkeiten, die beschreiben, was man nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung bzw. Studium tatsächlich kann bzw. können müsste (learning outcome). Der Brügge-Kopenhagen-Prozess geht davon aus, dass Kompetenzen nicht nur durch formale Bildungsprozesse an Schule und Hochschule sondern auch durch Lebenserfahrung und Berufspraxis erworben werden können. Beide Wege des Kompetenzerwerbs sollen zukünftig nach dem Willen der Initiatoren dieses Prozesses (Kultusminister der Europäischen Staaten) gleichwertig sein.

¹ Zu diesem Prozess vergleiche die offiziellen Seiten
http://ec.europa.eu/education/copenhagen/index_del
http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en
(Dokument IP/07/1760)
<http://www.bildungserver.de/zeigen.html?seite=3281>
<http://www.bmbf.de/de/3322.php>

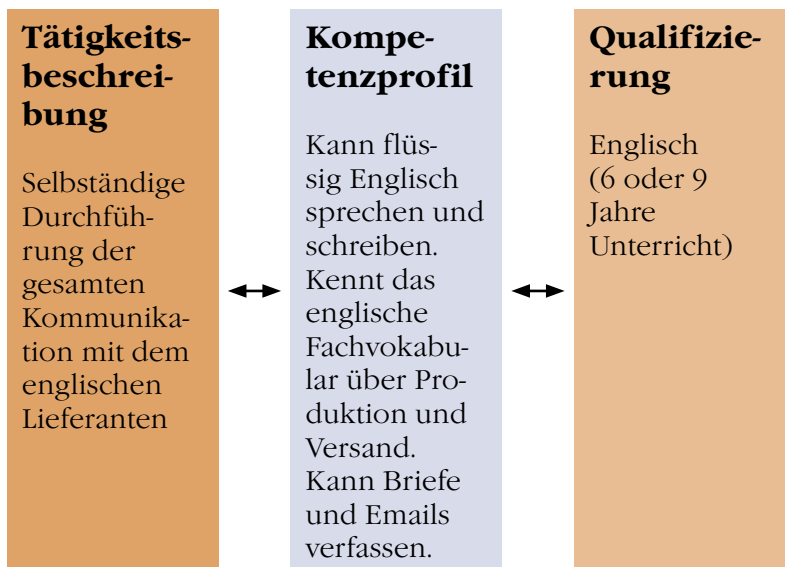
Tätigkeitsprofile hingegen beschreiben konkret, was man in der beruflichen Praxis tatsächlich, d. h. beobachtbar bzw. nach- und anweisbar, tut.

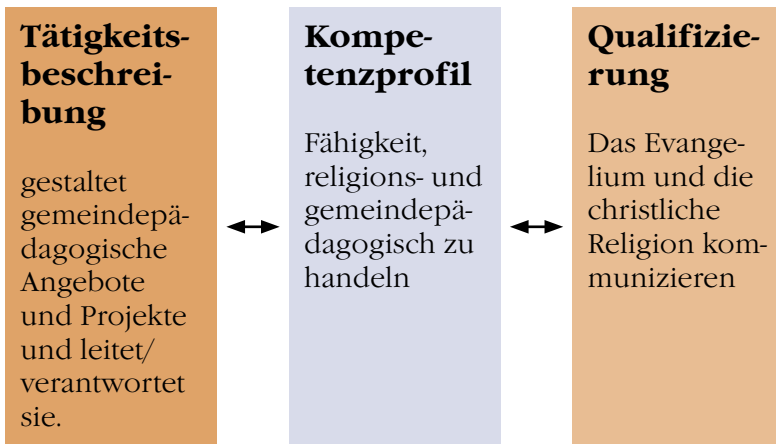
Kompetenzprofile stehen sozusagen in der Mitte zwischen Bildungsgängen der Ausbildungsstätten und den Arbeitsfeldern der Praxis, zwischen theoretischen Qualifikationen und praktischen Tätigkeiten.



Die diakonischen Ausbildungsstätten bieten dasselbe, in der Kompetenzmatrix formulierte Kompetenzprofil sowohl auf unterschiedlichen Qualifikationsniveaus (Fachschule/Fachhochschule) als auch mit unterschiedlichen Ausbildungsprofilen (z. B. Gemeindediakon/Pflegediakon) an. Darüber hinaus verdeutlicht das jetzt vorgelegte Tätigkeitsprofil, welche Tätigkeiten intendiert sind und kompetent ausgeübt werden können. So wird dargelegt, für welche Tätigkeiten in der beruflichen Praxis die diakonische Kompetenz qualifiziert.

Die beiden folgenden Darstellungen sollen das Verhältnis Qualifizierung, Kompetenz und Tätigkeit veranschaulichen.





Im Zuge des Bolognaprozesses sind in den letzten Jahren an Fachschulen und Fachhochschulen die Qualifikations- und Kompetenzprofile für Diakoninnen und Diakone ebenso wie für Sozialpädagoginnen, Sozialpädagogen und andere soziale Berufe neu und unabhängig voneinander bestimmt worden. Ebenso sind in den Arbeitsfeldern der beruflichen Praxis unterschiedliche Tendenzen beobachtbar, um das diakonische Profil diakonischer Träger zu konkretisieren. Dabei wird immer häufiger Diakoninnen und Diakonen (und anderen Amtsträgern) die Funktion zuge-dacht, dieses Profil verlässlich erkennbar zu machen². Nun steht es an, diese beiden Tendenzen in Ausbildung und Berufspraxis miteinander zu verknüpfen.

² Vgl. Heinz Schmidt/Rainer Merz/Ulrich Schindler, Dienst und Profession. Diakoninnen und Diakone zwischen Anspruch und Wirklichkeit, Heidelberg 2007

Ziele

Dabei verfolgen wir folgende Ziele:

- Die in der Kompetenzmatrix systematisierten Kompetenzen von Diakoninnen und Diakonen werden bis in die Tätigkeiten ihrer beruflichen Praxis hinein konkretisiert. Wir haben zusammenfassende, relativ komplexe Formulierungen gewählt, damit die Liste insgesamt übersichtlich und handhabbar bleibt. Wir wünschen uns weitere Überprüfungen, Zuspitzungen und Ergänzungen!
- Wir beschreiben nicht Haltungen und Einstellungen (wie Barmherzigkeit, Respekt oder die klassischen Schlüsselkompetenzen Extraversion, sanfte Freundlichkeit, Gewissenhaftigkeit, emotionale Stabilität, Offenheit für neue Erfahrungen), sondern konkrete, beobachtbare, beschreibbare Tätigkeiten, deren Ausübung bestimmte Haltungen und Einstellungen voraussetzt. Wir versuchen, in diesem Text bewusst nur die „Außenseite“ der Tätigkeiten von Diakoninnen und Diakonen zu beschreiben, weil dies auf hilfreiche Weise erdet und zur Konkretheit anleitet.
- Das Tätigkeitsprofil soll dazu dienen, im Rahmen von Stellenbeschreibungen und Dienstanweisungen das besondere Profil bzw. den besonderen „Mehrwert“ dieses Amtes (und damit auch das diakonische Profil eines Trägers, der Diakone beschäftigt) deutlich, klar und spezifisch zu beschreiben.
- Zusätzlich zu den bisher meist einstufigsrelevanten Qualifikations- bzw. Kompetenzmerkmalen der staatlich anerkannten Erstausbildungen schlagen wir vor, dass bei Eingruppierungen künftig auch auf dieses Kompetenz- und Tätigkeitsprofil zurückgegriffen wird.
- Durch Kompetenzmatrix und Tätigkeitsprofil wird das Diakonenamt innerhalb des gegliederten Amtes der Kirche klarer als bisher konkretisiert.
- Im Hintergrund der Formulierung des Tätigkeitsprofils standen Kategorien des Europäischen Qualifikationsrahmens (European Qualification Frame, EQF). Die dort definierten Qualifikationsniveaus sind noch nicht in einen Nationalen Qualifikationsrahmen umgesetzt worden. Diese Aufgabe wird aufgrund der Länderzuständigkeiten für Teile der beruflichen Bildung noch einige Zeit in Anspruch nehmen. Uns scheinen die formalen Kriterien aber schon in der europäischen Grundform so interessant, dass wir sie ins Gespräch bringen möchten.

Zu den Referenzniveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens

Unsere Formulierungsvorschläge können nur ein Zwischenstadium sein, da die bisher vorgelegten Formulierungen (noch) nicht geeignet sind, das unterschiedliche Qualifikationsniveau von Diakoninnen und Diakonen auf Fachschul- bzw. Fachhochschulniveau darzustellen. Vielmehr scheinen uns die meisten der beschriebenen Tätigkeiten von Diakonen einer weiteren mehrfachen internen Differenzierung fähig und bedürftig.

Ort dieser Diskussion um konkrete Tätigkeitsprofile sind unseres Erachtens aber nicht die Ausbildungseinrichtungen, sondern die Verhandlungen von Dienstgebern und Dienstnehmern und deren Vertretungen im Rahmen der Dienstgemeinschaft.

Wenn in den folgenden Diskussionen diese Tätigkeiten in ihrem Gesamtprofil klarer geworden sind, dann wird auch die Kompetenzmatrix modifiziert werden müssen.

Wir gehen davon aus, dass die jetzigen Fachschulausbildungen dem Level 5 des EQF³ entsprechen, die von FachhochschulabsolventInnen dem Level 6; mit Level 7 ist wohl schon das Niveau von Masterstudiengängen erreicht. Freilich sind die Formulierungen so allgemein gefasst, dass bewusst nicht auf bestimmte Abschlussniveaus abgehoben, sondern im Gegenteil offengehalten wird, auf welchem Weg diese Qualifikationen im Laufe des beruflichen Lebens erworben wurden. Die Levels sind also durchlässig (Fort- und Weiterbildung, Selbstbildung, Lebenserfahrung u. a.). Wir gehen aber davon aus, dass man typischerweise diese Niveaus der Tätigkeitsprofile bei den genannten Qualifikationsprofilen erwarten kann.

Wir lassen offen, auf welchem Level diakonische Qualifikationen unterhalb dieser Niveaus (Diakonische Grundbildung, Diakonikum) einzuordnen wären. Diese Frage wird sich spätestens dann stellen, wenn es weniger AbsolventInnen von Fachschulausbildungen geben wird.

³ s. Seite 10 f. Auf Seite 12 ist an einzelnen Aspekten angedeutet, wie sich einzelne Deskriptoren beruflicher Tätigkeiten von Diakoninnen und Diakonen nach diesen Levels differenzieren können.

Die acht Stufen des EQF nach den Qualifikationsniveaus

Stufe 1

Qualifikationen der Stufe 1 umfassen grundlegende allgemeine Kenntnisse und Fertigkeiten sowie die Fähigkeit, in einem strukturierten Kontext einfache Aufgaben unter direkter Anleitung auszuführen. Die Entwicklung von Lernkompetenz erfordert eine strukturierte Unterstützung. Diese Qualifikationen sind nicht berufsspezifisch und werden oft von Personen angestrebt, die noch keine Qualifikation besitzen.

Stufe 2

Qualifikationen der Stufe 2 umfassen ein begrenztes Spektrum an im Wesentlichen konkreten und allgemeinen Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen. Die Kompetenzen werden in einem angeleiteten Kontext angewandt. Lernende lernen bis zu einem gewissen Grad eigenverantwortlich. Einige dieser Qualifikationen sind berufsspezifisch, die meisten umfassen jedoch eine allgemeine Vorbereitung auf Arbeit und Lernen.

Stufe 3

Qualifikationen der Stufe 3 umfassen eine breite Allgemeinbildung und fachspezifische praktische sowie grundlegende theoretische Kenntnisse; außerdem umfassen sie die Fähigkeit, Aufgaben nach Anweisung auszuführen. Lernende lernen eigenverantwortlich und verfügen über gewisse praktische Erfahrungen in einem spezifischen Arbeits- oder Lernbereich.

Stufe 4

Qualifikationen der Stufe 4 umfassen signifikante fachspezifische praktische und theoretische Kenntnisse und Fertigkeiten. Darüber hinaus umfassen sie die Fähigkeit, fachspezifische Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen anzuwenden, Probleme selbstständig zu lösen und andere zu beaufsichtigen. Lernende lernen selbstgesteuert und verfügen über praktische Arbeits- und Lernerfahrungen in üblichen oder neuen Zusammenhängen.

Stufe 5

Qualifikationen der Stufe 5 umfassen breit angelegte theoretische und praktische Kenntnisse einschließlich Kenntnisse, die für einen spezifischen Arbeits- oder Lernbereich relevant sind. Darüber hinaus umfassen sie die Fähigkeit, Kenntnisse und Fertigkeiten zur Entwicklung strategischer Lösungen für genau definierte

abstrakte und konkrete Probleme anzuwenden. Die Lernkompetenz auf dieser Stufe ist Grundlage für autonomes Lernen, und die Qualifikationen stützen sich auf operative Interaktionen in Arbeits- und Lernsituationen einschließlich Personalführung und Projektleitung.

Stufe 6

Qualifikationen der Stufe 6 umfassen detaillierte theoretische und praktische Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen im Zusammenhang mit einem Lern- oder Arbeitsbereich, die teilweise an die neuesten Erkenntnisse im jeweiligen Fachgebiet anknüpfen. Diese Qualifikationen umfassen außerdem die Anwendung von Kenntnissen in den Bereichen Formulieren und Vertreten von Argumenten, Problemlösung und Urteilsfindung unter Einbeziehung sozialer und ethischer Aspekte. Qualifikationen auf dieser Stufe umfassen Lernergebnisse, die für einen professionellen Ansatz bei Tätigkeiten in einem komplexen Umfeld geeignet sind.

Stufe 7

Qualifikationen der Stufe 7 umfassen selbstgesteuertes theoretisches und praktisches Lernen, das teilweise an die neuesten Erkenntnisse im jeweiligen Fachgebiet anknüpft und die Grundlage für eine eigenständige Entwicklung und Anwendung von Ideen – häufig in einem Forschungszusammenhang – darstellt. Diese Qualifikationen umfassen außerdem die Fähigkeit, Wissen zu integrieren und Urteile zu formulieren, die soziale und ethische Fragestellungen und Verantwortlichkeiten berücksichtigen und Erfahrungen mit der Bewältigung des Wandels in einem komplexen Umfeld widerspiegeln.

Stufe 8

Qualifikationen der Stufe 8 umfassen die systematische Beherrschung eines hoch spezialisierten Wissensgebiets und die Fähigkeit zur kritischen Analyse und Synthese neuer und komplexer Ideen. Außerdem umfassen sie die Fähigkeit, substanzielle Forschungsprozesse zu konzipieren, zu gestalten, zu implementieren und zu adaptieren. Darüber hinaus umfassen diese Qualifikationen Führungserfahrung im Bereich der Entwicklung neuer und kreativer Ansätze, die vorhandenes Wissen und die professionelle Praxis erweitern und erneuern.

aus: Die berufsbildende Schule (BbSch) 58 (2006) 6

Deskriptoren	~ EQF-Level 5	~ EQF-Level 6	~ EQF-Level 7
Theoretische Kenntnisse	vertieftes, spezielles, anwendungsorientiertes Fachwissen	erweitert, reflektiert, fachwissenschaftlich, aktueller Diskurs	umfassend wissenschaftlich, innovativ / forschend
Durchführungsverantwortung	im vorgegebenen Rahmen	mit Vorgaben und Spielraum	selbst identifiziert
Vorwiegende Leitungsverantwortung	koordinierend, einzelne Leitungsaufgaben	Leitungsaufgaben, Leitung	Leitung, Organisationsentwicklung, strategisches Handeln
Konfliktlösung / Konfliktbearbeitung	vorgegebene Konfliktlösungs-/bearbeitungsverfahren anwenden	... inkl. sozialer und ethischer Aspekte	eigenständige und verantwortliche ethische und soziale Konfliktlösungs-/bearbeitungsstrategien entwickeln
vorwiegender Wirkungsbereich	lokal / innerhalb der Institution/ Organisation	regional / auch außerhalb	überregional / repräsentativ
Kommunikation	Im System kommunizieren	Das System kommunizieren	Über das System kommunizieren
Selbstbildung/-Organisation	Nutzung vorgegebener Instrumente	Weiterentwicklung von Methoden, Instrumenten und Ressourcen	Schaffung und Entwicklung von Instrumenten und Ressourcen

Wir haben an einigen Stellen der den Makromodulen zugeordneten Tabellen mit Kursivdruck exemplarisch benannt, wo bzw. wie sich diese Differenzierungen auswirken können.

Fragen

Einige Fragen, die im Laufe des vorbereitenden Diskussionsprozesses auftraten, wollen wir als zu diskutierende Fragen benennen:

- Braucht es für das Diakonenamt Mindeststandards? Tendiert es dann zum Maximallevel 6/7 (nach dem Motto: „Ich hätte gerne alle Tätigkeiten mit maximaler Kompetenz“)?
- Wenn das geschieht, was passiert am anderen Ende des Spektrums: Wer macht diakonische Grundbildung?
 - Brechen die Fachschulen weg (aus diesen internen Gründen, aber v. a. auch aus externen Gründen)?
 - Wenn sie nicht mehr existieren – was passiert dann: Werden vermehrt Helfer- und Assistenzberufe eingesetzt? Und was ist deren diakonische Bildung?
 - Oder wird das diakonische Profil ausschließlich von den Leitungsebenen verantwortet und dann nach unten „durchgestellt“ bzw. verordnet?
- Wie sind unter diesen bzw. zukünftigen Bedingungen Durchstiegsmöglichkeiten von der Fachschule bis zur Hochschule zu organisieren?
- Inwiefern helfen diese Tätigkeitsprofile, eine Anstellung auch nach diakonischen Tätigkeitsmerkmalen zu ermöglichen, Dienstweisungen zu formulieren und auch die tarifliche Einstufung entsprechend vorzunehmen?

Uns scheint diese Diskussion abhängig von der in den Sozialberufen allgemein geführten Diskussion zu sein (z. B. in der Diskussion um die Akademisierung der Erzieherausbildung durch die B. A. in Früh- bzw. Elementarpädagogik), weil die sozialpädagogischen und sozialpflegerischen Fachausbildungen (und nicht die diakonischen Qualifikationen) für die Anstellung dominant sind und die Tätigkeits- und Entgelteinstufungsmerkmale definieren.

Umgekehrt stellen wir besonders in den berufsbegleitenden Diakonenausbildungen fest, dass der Level der Erstausbildung auch auf das Abschlussniveau der Diakonenausbildung durchschlägt (wenn auch nicht zu 100 Prozent!). Wünschenswert ist, dass auch durch die Diakonenausbildung selber ein Durchstieg zu höherem Level ermöglicht wird, z. B. durch Anrechnungen – nicht nur, aber auch – für diakonische Studiengänge bzw. selbstständige diakonische Studiengänge.

Uns drängt sich der Eindruck auf, dass die im Tätigkeitsprofil dokumentierten Tätigkeiten in ihrer Gesamtheit Qualifikationen und Kompetenzen das Niveau einer akademischen Ausbildung erfordern.

Die auf den Seiten 14 – 20 dargestellte Kompetenzmatrix wurde einstimmig angenommen in Preetz am 4.3.2004; das auf den Seiten 21 – 28 dargestellte Tätigkeitsprofil wurde im Rauhen Haus in Hamburg am 15.11.2007 einstimmig angenommen.

Die Matrix der vier diakonischen Grund-Kompetenzen ist nach einer einfachen i ten/innen bzw. mit Institutionen (vertikale Achse der Matrix), und sie handeln in schaft hinein (horizontale Achse).

Kirchliche bzw. diakonische Handlungsfelder – „nach innen“

Adressaten: Einzelne/ Gruppen



Adressaten: Institutionen

1. Das Evangelium und die christliche Religion kommunizieren

Berufsfeldbezogene Qualifikationen:

- Fähigkeit, die eigene religiöse Sozialisation und den eigenen konfessionellen Standort zu reflektieren und mit anderen Glaubensüberzeugungen und Weltanschauungen den Dialog aufzunehmen
- Wahrnehmungs- und Sprachfähigkeit für Religion im Alltag
- Fähigkeit, liturgische und homiletische Formen (z.B. Andachten) zielgruppen- und situationsgerecht zu gestalten
- Fähigkeit, religions- und gemeindepädagogisch zu handeln

Mögliche Konkretionen:

Liturgische und/oder homiletische Projektarbeit oder Konzeption, Durchführung und Auswertung eines religions- oder gemeindepädagogischen Projekts

3. In Organisationen von Kirche und Diakonie handeln

Berufsfeldbezogene Qualifikationen:

- Feldkenntnis kirchlicher und diakonischer Organisationen
- Fähigkeit, eigene Interessen, Motivationen und Prägungen konstruktiv auf Ziele und Interessen von Organisationen bzw. von Menschen in Organisationen/Institutionen beziehen zu können
- Fähigkeit, Organisationen anhand grundlegender Texte, Symbole, Leitbilder kritisch darstellen, an der Praxis messen, ethisch beurteilen und weiter entwickeln zu können
- Selbstverständnis der eigenen Berufsrolle als Diakon(in) im Verhältnis zu anderen Berufsrollen innerhalb der jeweiligen Organisation entwickeln und darstellen können

Mögliche Konkretionen:

Analyse eines Leitbildes einer kirchlichen oder diakonischen Organisation/Institution oder Weg einer Gesetzes- oder Projekt-Initiative durch die politischen und rechtlichen Instanzen von Kirche bzw. Diakonie verfolgen und analysieren

Als Dia

Soziale Hand

- wahr
- deut
- vers
- (mit)g
- methodis

dealtypischen Systematik gestaltet: Diakone/innen arbeiten mit einzelnen Klienten innerhalb des Raumes von Kirche und Diakonie bzw. „nach außen“ in die Gesellschaft

Gesellschaftliche Handlungsfelder „nach außen“

2. Menschen in existenziellen Lebensfragen unterstützen

Berufsfeldbezogene Qualifikationen:

- Fähigkeit, den Vorrang der Personalität im Zusammenhang professionellen sozialstaatlichen Handelns auf Grundlage des christlichen Menschenbildes zur Geltung zu bringen
- Fähigkeit, eigene und fremde Lebensbrüche und -übergänge wahrzunehmen und zu deuten
- Fähigkeit, die Lebenserfahrung von Klientinnen und Klienten behutsam unter Berücksichtigung ihrer Eigensinnigkeit wahrzunehmen und zu deuten
- Fähigkeit, mit Klienten und Klientinnen ein Hilfeprogramm zu erarbeiten, das die biblischen Dimensionen (Symbole, Texte, Traditionen) von Klage und Hoffnung, Ermutigung, Trost und Verheißung, Lob und Dank berücksichtigt

Mögliche Konkretion:

Erarbeitung einer multiperspektivischen Fallskizze mit anschließendem Kolloquium

4. Das Soziale gestalten

Berufsfeldbezogene Kompetenzen:

- Spürsinn und Aufmerksamkeit für verdeckte und ausgegrenzte Not
- Qualifizierung und Motivierung zu freiwilligem ehrenamtlichen und bürgerschaftlichen Engagement
- Vernetzungskompetenz
- sozialpolitische Diskussions- und Interventionsfähigkeit
- Fähigkeit, sozialpolitische Aktivität theologisch zu begründen und zu inszenieren
- Balance von Beistand und Empowerment

Mögliche Konkretionen:

Entwicklung, Durchführung und Auswertung (bzw. Analyse) eines armuts-, exklusionsorientierten oder eines anderen sozialdiakonischen Projekts oder Konzeption eines Planspiels aus diesem Kontext

kon/in

Handlungsfelder
nehmen
en und
tehen
gestalten
ch handeln

Das Evangelium und die christliche Religion kommunizieren

Ziel

Zur diakonischen Kompetenz gehört die Fähigkeit, eigenen Glauben zu kommunizieren und mit anderen Menschen in einen Dialog über religiöse Themen zu treten. Diakoninnen und Diakone sollen über Grundkenntnisse der christlichen Tradition verfügen. Sie sollen unterschiedliche spirituelle Formen gestalten und situationsbezogen in ihren jeweiligen Arbeitsfeldern religionspädagogisch handeln können.

Berufsfeldbezogene Qualifikationen

- Fähigkeit, die eigene religiöse Sozialisation und den eigenen konfessionellen Standort zu reflektieren und mit anderen Glaubensüberzeugungen und Weltanschauungen den Dialog aufzunehmen
- Wahrnehmungs- und Sprachfähigkeit für Religion im Alltag
- Fähigkeit, liturgische und homiletische Formen (z. B. Andachten) zielgruppen- und situationsgerecht zu gestalten
- Fähigkeit, religions- und gemeindepädagogisch zu handeln

Methodenkompetenzen

- Kommunikationstechniken anwenden können
- Fähigkeit, theologische Themen rhetorisch, didaktisch und methodisch zu elementarisieren
- Kenntnis liturgischer und homiletischer Methoden
- Fähigkeit, Texte und Lebenssituationen erschließen zu können

Wissenschaftliche Grundlagen

- Grundkenntnisse biblischer und systematischer Theologie
- Homiletische und liturgische Grundkenntnisse/ Ritualtheorie
- Grundkenntnisse der Religions- und Gemeindepädagogik
- Grundkenntnisse in Religionspsychologie und Religionssoziologie
- Grundkenntnisse des interkonfessionellen, interreligiösen und interkulturellen Dialogs
- Kommunikationstheorien

Mögliche Konkretionen

- liturgische und/oder homiletische Projektarbeit
- Konzeption, Durchführung und Auswertung eines religions- oder gemeindepädagogischen Projekts

Menschen in existenziellen Lebensfragen unterstützen

Ziel

Zur diakonischen Kompetenz gehört die Fähigkeit, die religiöse Dimension existenzieller Lebensfragen wahrzunehmen, zu deuten und in das professionelle Handeln einzubeziehen. Diakoninnen und Diakone sollen in der Lage sein, im Kontakt zu Klientinnen und Klienten eine Haltung der Präsenz und Zuwendung zu entwickeln und dabei die professionelle Notwendigkeit der Balance von Distanz und Nähe zu beachten.

Berufsfeldbezogene Qualifikationen

- Fähigkeit, den Vorrang der Persönlichkeit im Zusammenhang professionellen sozialstaatlichen Handelns auf Grundlage des christlichen Menschenbildes zur Geltung zu bringen
- Fähigkeit, eigene und fremde Lebensbrüche und Lebensübergänge wahrzunehmen und zu deuten
- Fähigkeit, die Lebenserfahrung von Klientinnen und Klienten behutsam unter Berücksichtigung ihrer Eigensinnigkeit wahrzunehmen und zu deuten
- Fähigkeit, mit Klienten und Klientinnen ein Hilfeprogramm zu erarbeiten, das die biblischen Dimensionen (Symbole, Texte, Traditionen) von Klage und Hoffnung, Ermutigung, Trost und Verheißung, Lob und Dank berücksichtigt.

Methodenkompetenzen

- multiperspektivisches Fallverstehen in der Begegnung einschließlich der rechtlichen humanwissenschaftlichen, theologisch-diakonischen Dimensionen
- kasuistische Arbeit, insbesondere an existenziellen Grenzerfahrungen und Ohnmachtssituationen
- seelsorgerliche Gesprächsführung
- religiöse Biographiearbeit

Wissenschaftliche Grundlagen

- Kenntnis professionstheoretischer Grundlagen der sozialen Arbeit
- Grundlagen der Seelsorge- und Beratungswissenschaften
- interaktionistische und alltagsweltliche Theologiekonzepte

Mögliche Konkretion

Erarbeitung einer multiperspektivischen Fallskizze mit anschließendem Kolloquium

In Organisationen von Kirche und Diakonie handeln

Ziel

Zur diakonischen Kompetenz gehört die Fähigkeit, die alltäglichen Prozesse, Strukturen und Ergebnisse sozialer Handlungsfelder auf allen Ebenen verantwortlich mitzugestalten. Diakone und Diakoninnen sollen über methodisch reflektierte Kenntnisse von historisch gewachsenen Strukturen, Grundlagen und Zielen kirchlicher, diakonischer und sozialer Organisationen verfügen. Sie sollen in der Lage sein, diese Organisationen kritisch zu analysieren und sie konstruktiv und partizipativ auf evangelischer Grundlage weiter zu entwickeln.

Berufsfeldbezogene Qualifikationen

- Feldkenntnis kirchlicher und diakonischer Organisationen
- Fähigkeit, eigene Interessen, Motivationen und Prägungen konstruktiv auf Ziele und Interessen von Organisationen bzw. von Menschen in Organisationen/Institutionen beziehen zu können
- Fähigkeit, Organisationen anhand grundlegender Texte, Symbole, Leitbilder kritisch darzustellen, an der Praxis messen, ethisch beurteilen und weiterentwickeln zu können
- Selbstverständnis der eignen Berufsrolle bzw. des eigenen Berufsethos als Diakon(in) im Verhältnis zu anderen Berufsrollen innerhalb der jeweiligen Organisation entwickeln und darstellen können

Methodenkompetenzen

- Fähigkeit, Texte sowohl aus ihren Entstehungsbedingungen als auch unter gewandelten Rezeptionsbedingungen verstehen und interpretieren zu können
- systematisch-theologische und sozialwissenschaftliche Methoden zur Begründung und Zielorientierung von Praxis in Organisationen
- Leitungs- und Führungskompetenz in christlichen Organisationen bzw. Unternehmen

Wissenschaftliche Grundlagen

- Grundkenntnisse der Geschichte von Kirche und Diakonie im Vergleich zur Geschichte sozialer Arbeit
- theologische und rechtliche Grundlagen von Kirche und Diakonie
- Grundlagen der Individual- und Sozialethik: Gerechtigkeit, Barmherzigkeit und Liebe
- Perspektiven einer ökumenischen Diakonie

Mögliche Konkretionen

- Analyse eines Leitbildes einer kirchlichen oder diakonischen Organisation/Institution
- Weg einer Gesetzes- oder Projekt-Initiative durch die politischen und rechtlichen Instanzen von Kirche bzw. Diakonie verfolgen und analysieren

Das Soziale gestalten

Ziel

Zur diakonischen Kompetenz gehört es, prekäre Lebenslagen und Ausgrenzungsprozesse in der Gesellschaft wahrnehmen zu können. Diakoninnen und Diakone sollen sie mit geeigneten wissenschaftlichen Methoden analysieren und Handlungskonzepte beteiligungsorientiert entwickeln können, die sich an den biblischen Traditionen von Barmherzigkeit, Gerechtigkeit und Liebe orientieren.

Berufsfeldbezogene Kompetenzen

- Spürsinn und Aufmerksamkeit für verdeckte und ausgegrenzte Not
- Qualifizierung und Motivierung zu freiwilligem ehrenamtlichen bzw. bürgerschaftlichen Engagement
- Vernetzungskompetenz
- sozialpolitische Diskussions- und Interventionsfähigkeit
- Fähigkeit, sozialpolitische Aktivität theologisch zu begründen und zu inszenieren
- Balance von Beistand und Empowerment

Methodenkompetenzen

- Sozialraum- und Gemeinwesenanalyse
- Sozial- und Rechtsberatung
- Projektmanagement einschließlich Fundraising
- Sozialrecherche, Dokumentation und Präsentation
- Methoden und Wege des gewaltfreien Widerstands
- sozialtheologische Deutungskompetenz/Urteilkraft der Barmherzigkeit

Wissenschaftliche Grundlagen

- sozialpolitikwissenschaftliche Grundkenntnisse
- sozialrechtliche Kenntnisse
- aktueller Stand der Gender-, Armuts- und Reichtumsforschung
- Grundkenntnisse der Gemeinwesenökonomie
- Grundkenntnisse der kirchlichen Soziallehren
- Grundkenntnisse emanzipatorischer Theologien

Mögliche Konkretionen

- Entwicklung, Durchführung und Auswertung eines armuts-, exklusionsorientierten oder eines anderen sozialdiakonischen Projekts
- Analyse eines existierenden Projekts dieser Art
- Konzeption eines Planspiels aus diesem Kontext

Vom Makromodul zum Unterrichts-Modul

Die Ausbildung zum Diakon bzw. zur Diakonin dauert – so der im VEDD-Papier „Bildungswege im Diakoniat“ dokumentierte Konsens innerhalb der Gliedkirchen der EKD – mindestens 1.200 Unterrichtsstunden. Diese Zahl geht aus von 40 Unterrichtswochen mit je 30 Wochenstunden, also einem Schuljahr abzüglich der Ferienzeiten.

Auch unter den Bedingungen modularisierter Studiengänge soll die Diakonenausbildung weiterhin mindestens ein Jahr dauern.

Bei einem staatlich festgelegten Richtwert 30 ECTS-Punkten pro Semester (früher: 20 Semesterwochenstunden) stellen 60 ECTS-Punkte pro Jahr einen „workload“ von 1800 Stunden dar. Dieser workload umfasst alle zum Studium gehörenden Zeiten, also Seminar-, Vorlesungs-, Vor-/Nachbereitungs-, Eigenarbeits- und Prüfungszeiten. Bei 45 Arbeitswochen pro Jahr ist dieser workload mit der üblichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 (Zeit-)Stunden zu erreichen (oder umgekehrt). In berufsbegleitenden Studiengängen sind die Zahlen entsprechend zu variieren.

Unter diesen Bedingungen stehen für jedes Makromodul dieser Kompetenzmatrix durchschnittlich 15 ECTS-Punkte (abzüglich der Zeiten für die Abschlussprüfung) zur Verfügung.

Auf Grundlage der Makromodule können mit unterschiedlichen Akzenten einzelne Studien- bzw. Unterrichtsmodule entwickelt werden. Wichtig ist bei der Entwicklung der Module, dass zwischen den berufsfeldbezogenen Qualifikationen, den jeweils dafür notwendigen Methodenkompetenzen und den wissenschaftlichen Grundlagen ein klarer Zusammenhang erkennbar ist.

Bildungswege-Papier	bisherige Hochschul-Studienordnungen	Module / ECTS-Punkte
5 x 6 Unterrichtsstunden pro Woche	pro Semester 20 Semesterwochenstunden in 15 Semesterwochen (= SWS) pro Jahr 40 SWS	pro Semester 30 (pro Jahr 60) ECTS-Punkte 1 ECTS-Punkt = 30 Stunden
pro Jahr 40 Unterrichtswochen à 30 Unterrichtsstunden = 1.200 Unterrichtsstunden	pro Jahr 2 x 15 x 20 = 600 Seminar- bzw. Vorlesungsstunden, sowie üblicherweise noch einmal so viel für Vor- und Nacharbeit (insg. 1.200 Stunden)	pro Jahr 2 x 30 x 30 Arbeitsstunden = 1.800 Stunden „workload“ (= 45 Wochen à 40 Arbeitsstunden)

Tätigkeitsprofile von Diakoninnen und Diakonen

Kompetenzmatrix – Makromodul 1: Das Evangelium und die christliche Religion kommunizieren		
Kompetenzprofil: „Berufsfeldbezogene Qualifikationen“	TÄTIGKEITSPROFIL Zugeordnete Tätigkeiten	Konsequenzen für das Qualifikationsprofil (Inhalte für die Ausbildung)*
KM: Fähigkeit, die eigene religiöse Sozialisation und den eigenen konfessionellen Standort zu reflektieren und mit anderen Glaubensüberzeugungen und Weltanschauungen den Dialog aufzunehmen	<ul style="list-style-type: none"> • bringt Religion und Frömmigkeit zur Sprache und setzt sie zu Texten der christlichen Tradition in Bezug • bestimmt seinen religiösen Standort im konkreten sozialen/institutionellen (kirchlich-diakonischen) Gefüge 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexion der eigenen religiösen Entwicklung / Sozialisation und der Beteiligung am Gemeindeleben
	<i>und zwar in beruflichen Alltagssituationen - selbst-gestalteten Settings/Situationen – Leitungskontexten</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> • wendet in diesen Kontexten Kenntnisse des christlichen Glaubens und seiner Tradition sowie anderer Weltanschauungen und Glaubensüberzeugungen an 	Kenntnisse des christlichen Glaubens und seiner Tradition Auseinandersetzung mit anderen religiösen Sozialisationen, Konfessionen, Religionen
	<i>in je unterschiedlicher Tiefe und Differenziertheit (Mitgestaltung bzw. Initiative zum Dialog)</i>	

* vgl. hierzu die Kompetenzmatrix (KM)

Kompetenzmatrix – Makromodul 1: Das Evangelium und die christliche Religion kommunizieren		
Kompetenzprofil: „Berufsfeldbezogene Qualifikationen“	TÄTIGKEITSPROFIL Zugeordnete Tätigkeiten	Konsequenzen für das Qualifikationsprofil (Inhalte für die Ausbildung)*
KM: Wahrnehmungs- und Sprachfähigkeit für Religion im Alltag	<ul style="list-style-type: none"> • nimmt religiöse Spuren, Werthaltungen, Glaubensüberzeugungen anderer in den verschiedenen beruflichen Kontexten dialogfähig wahr • fördert die religiöse Wahrnehmungs- und Sprachfähigkeit anderer im beruflichen Kontext (Empathie und Respekt) • (er)kennt und achtet die Pluralität gegebener Glaubens- und Werthaltungen, bezieht Position und setzt Grenzen • unterstützt die Entwicklung von <i>christlichen</i> Glaubens- und Werthaltungen (der Klienten, Zielpersonen/-gruppen) 	z. B. bei Fragen kultur- bzw. religions-sensibler Pflege
KM: Fähigkeit, liturgische und homiletische Formen (z.B. Andachten) zielgruppen- und situationgerecht zu gestalten	<ul style="list-style-type: none"> • prägt und gestaltet geistliches Leben in diakonischen Einrichtungen und Kirchengemeinden • gestaltet Andachten und Kasualien • gestaltet und begleitet christliche Rituale, auch im Kirchenjahr • leitet und begleitet Arbeitsgruppen zur Vorbereitung und Durchführung von Andachten, Ritualen u. ä. 	Vermittlung und Erwerb von homiletischen und exegetischen Kenntnissen und Kompetenzen vgl. Makromodul 2 (Seite 17)
	<i>im jeweiligen beruflichen Kontext Offen ist die Prädikantenkompetenz: verfasst und hält Predigten (- sc. im beruflichen Kontext)</i>	
KM: Fähigkeit, religions- und gemeindepädagogisch zu handeln	<ul style="list-style-type: none"> • gestaltet gemeindepädagogische Angebote und Projekte und leitet/verantwortet sie • arbeitet mit religions- und gemeindepädagogischen Konzepten und entwickelt sie • verantwortet katechetische Bildung für unterschiedliche Zielgruppen („Unterweisung“) 	Vermittlung und Erwerb von religions- und gemeindepädagogischen Kenntnissen, Methoden- und Konzeptbildungskompetenzen
	<i>im jeweiligen Praxisfeld mit unterschiedlichen Graden der Selbstständigkeit (Initiierung – Planung – Durchführung – Auswertung)</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Vokation je nach Landeskirchenrecht</i> • <i>Schulunterricht gemäß Länderrecht</i> 	

**Kompetenzmatrix – Makromodul 2:
Menschen in existenziellen Lebensfragen
unterstützen**

Kompetenzprofil: „Berufsfeldbezogene Qualifikationen	TÄTIGKEITSPROFIL: Zugeordnete Tätigkeiten	Konsequenzen für das Qualifikationsprofil (Inhalte für die Ausbildung)
<p>KM: Fähigkeit, den Vorrang der Persönlichkeit im Zusammenhang professionellen sozialstaatlichen Handelns auf Grundlage des christlichen Menschenbildes zur Geltung zu bringen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • fördert Selbstverantwortung (Suche nach Freiheitsspielräumen), achtet Eigenheiten und fördert weitestgehende Selbstbestimmung der Klienten/ Adressatinnen • übernimmt Verantwortung und unterstützt in Achtsamkeit, wo Klienten/Adressatinnen Unterstützung benötigen • interveniert in Konfliktsituationen • bringt Ressourcen christlicher Gemeinde/Gemeinschaft ins Spiel • übernimmt die sozialanwaltschaftliche Vertretung bzw. Assistenz der Klienten/ Adressatinnen auch im Konflikt mit sozialstaatlichen, kirchlichen und diakonischen Institutionen • begründet (<i>differenziert</i>) sein Handeln theologisch-diakonisch (Leitbild, Sozialethik) 	<p>auch bzw. immer mitlaufende Zielsetzung für die Ausbildung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeit an der Haltung • Persönlichkeitsbildung • Biographiearbeit zuerst an der eigenen Biographie • Förderung der Wahrnehmungs-, Diagnose- und Urteilsfähigkeit besonders in Dilemmasituationen • Wissen um juristische Grenzen <p>Es geht auch um Fertigkeiten rituellen und liturgischen Gestaltens und Handelns (vgl. Makromodul 1, Seite 16)</p>
<p>KM: Fähigkeit, eigene und fremde Lebensbrüche und -übergänge wahrzunehmen und zu deuten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • handelt seelsorgerlich angesichts von Lebenskrisen u.ä., wendet dabei Methoden der Krisenintervention an und nutzt dazu seelsorgerliche Methoden und Konzepte 	
	<p><i>in unterschiedlicher Intensität und auf unterschiedlichem Niveau</i></p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • begleitet in Lebensübergängen, z. B. in die und aus der Selbständigkeit (ambulantes Wohnen, Pflegebedürftigkeit) 	
	<p><i>alltagsrituell – liturgisch – seelsorgerlich</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • handelt im Angesicht des Todes seelsorgerlich und liturgisch (Sterbebegleitung, Aussegnung, Beerdigung, Trauerbegleitung) 	

**Kompetenzmatrix – Makromodul 2:
Menschen in existenziellen Lebensfragen
unterstützen**

Kompetenzprofil: „Berufsfeld- bezogene Qualifikationen	TÄTIGKEITSPROFIL: Zugeordnete Tätigkeiten	Konsequenzen für das Quali- fikatonsprofil (Inhalte für die Ausbildung)
<p><i>KM: Fähigkeit, mit Klienten und Klientinnen ein Hilfeprogramm zu erarbeiten, das die biblischen Dimensionen (Symbole, Texte, Traditionen) von Klage und Hoffnung, Ermutigung, Trost und Verheißung, Lob und Dank berücksichtigt.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • identifiziert und benennt in Hilfeplänen und -programmen seelsorgerlich-diakonische Themen, Aufgaben und Bedürfnisse • benennt und begleitet Prozesse der Partizipation und Inklusion im Gemeinwesen und in kirchlich-diakonischen Kontexten • führt, protokolliert und analysiert eigenständig seelsorgerliche Gespräche • identifiziert und benennt in Alltagssituationen seelsorgerliche Themen 	<p>Neben dem Erwerb seelsorgerlicher Kenntnisse und Kompetenzen geht es um die kritische theologische Reflexion von Hilfe- und Förderplänen, von Maßnahmen zur besseren Inklusion und Partizipation</p>
<p><i>KM: Fähigkeit, die Lebenserfahrung von Klientinnen und Klienten behutsam unter Berücksichtigung ihrer Eigenständigkeit wahrzunehmen und zu deuten</i></p>	<p><i>mit unterschiedlicher Inanspruchnahme seelsorgerlicher Methoden und Theorien</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • erschließt sich die Biographie seiner KlientInnen und deutet sie auch mit ihren kulturell-religiösen Hintergründen • unterstützt die KlientInnen bei der Identifikation der religiös signifikanten Ereignisse/Lebenserfahrungen • fördert die KlientInnen, dies für die Lebens- und Beziehungsgestaltung fruchtbar zu machen. • geht mit möglichen Diskrepanzen zwischen eigenen Deutungen der Lebenserfahrungen und denen der Klienten selbst oder ihrer direkten Bezugspersonen bzw. Angehörigen seelsorgerlich reflektiert um. • nutzt kollegiale Beratung und Supervisionen für sein professionelles Handeln. 	

Kompetenzmatrix – Makromodul 3: In Organisationen von Kirche und Diakonie handeln		
Kompetenzprofil: „Berufsfeldbezogene Qualifikationen“	TÄTIGKEITSPROFIL: Zugeordnete Tätigkeiten	Konsequenzen für das Qualifikationsprofil (Inhalte für die Ausbildung)
KM: Feldkenntnis kirchlicher und diakonischer Organisationen	<ul style="list-style-type: none"> • stellt Verbindungen (Kontakte, Arbeitstreffen, Begegnungen) zu kirchlichen und diakonischen Einrichtungen her und pflegt sie • entwickelt und steuert kooperativ kirchlich-diakonische Projekte bzw. Prozesse • organisiert diakonischen Gemeindeaufbau • nimmt (Interessens-) Vertretung in kirchlichen, diakonischen und gesellschaftlichen bzw. politischen Gremien wahr 	<ul style="list-style-type: none"> • Methoden des Projektmanagements (KM Feld 4) können auch hier konkret angewandt werden. • Für diese Tätigkeiten sind Kenntnisse der Organisations- und Leitungsstrukturen von Diakonie und Kirche unverzichtbar. • „Weiß, was sich gehört“ (Ettikette, Nettiquette, Knigge)
	<i>und zwar je nach Verantwortungs-/Einsatzbereich auf unterschiedlichen Ebenen</i>	
KM: Fähigkeit, Organisationen anhand grundlegender Texte, Symbole, Leitbilder kritisch darstellen, an der Praxis messen, ethisch beurteilen und weiterentwickeln zu können	<ul style="list-style-type: none"> • analysiert eine Organisation bzw. Institution und beurteilt ihre Praxis an den eigenen Leitbildern und auch unter Hinzuziehung kirchlich-theologischer Grundsatztexte (Bekenntnisse, Grundordnungen) • bringt Grundsatztexte der christlichen Tradition (kirchliche Bekenntnisse, Katechismen, Grundordnungen...) ins Gespräch, und zwar in Lebens-, Arbeits- und Alltagssituationen, sowie auf unterschiedlichen Organisationsebenen 	<p>Angestrebt wird, dass Organisationen und Systeme sowohl systemtheoretisch als auch theologisch analysiert werden können (doppelte Perspektive).</p> <p>Dazu gehört die Überprüfung auf ihre Bedeutung, Relevanz und Schriftgemäßheit sowie ihre praktischen und institutionellen/organisatorischen Konsequenzen</p>
	<i>übernimmt ggf. Leitungsverantwortung und fördert – konzeptgesteuert – das kirchlich-diakonische Profil im jeweiligen Verantwortungs- bzw. Leitungsreich</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> • bringt theologische, ethische und spirituelle Dimensionen, Kriterien und Fragestellungen in Alltagssituationen (Konflikte, Leitung u. a.) ein 	

Kompetenzmatrix – Makromodul 3: In Organisationen von Kirche und Diakonie handeln		
Kompetenzprofil: „Berufsfeldbezogene Qualifikationen“	TÄTIGKEITSPROFIL: Zugeordnete Tätigkeiten	Konsequenzen für das Qualifikationsprofil (Inhalte für die Ausbildung)
KM: Fähigkeit, [eigene] Interessen, Motivationen und Prägungen konstruktiv auf Ziele und Interessen von Organisationen bzw. von Menschen in Organisationen/ Institutionen beziehen zu können Reihenfolge von 2. und 3. Kompetenz gegenüber 2004er Fassung-vertauscht	<ul style="list-style-type: none"> • benennt seine/ihre Interessen, Motivationen und Prägungen und analysiert sie in ihrem Verhältnis zu prägenden (bildenden, kirchlichen?) Institutionen und Menschen in diesen Institutionen und Organisationen • benennt, analysiert (historisch, theologisch...) und vertritt die Ziele von kirchlichen/ diakonischen Organisationen/ Institutionen • stellt kirchlich-diakonische Organisation/Institution loyal und authentisch dar und vertritt sie nach außen. 	Unverzichtbar ist hier u. a. die Vermittlung von Präsentationstechniken. Die Reflexion von organisatorischen und ökonomischen Bedingungen auf ihre ethischen und diakonischen Implikationen setzt Grundkenntnisse in bzw. Problembewusstsein für Ökonomie und Wirtschaftsethik voraus.
	<i>im jeweiligen Verantwortungsbereich</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> • entwickelt selbständig/ kooperativ Ziele, Konzepte und Evaluationsmethoden für sich und die Organisation/ Institution. • geht mit widersprüchlichen Interessen bzw. ethischen Konflikten um (Ambiguitätstoleranz) 	Dazu gehören auch Kenntnisse und Methoden der empirischen Sozialforschung. Förderlich sind Kenntnisse von Methoden der Mediation
	<i>im vorgegebenen Rahmen – steuernd – initiativ</i>	
KM: Selbstverständnis der eigenen Berufsrolle als Diakon(in) im Verhältnis zu anderen Berufsrollen innerhalb der jeweiligen Organisation entwickeln und darstellen können	<ul style="list-style-type: none"> • begründet das Verständnis des Diakonenamtes im Kontext anderer Berufe und kirchlicher Ämter • wirkt mit in kirchlichen- bzw. diakonischen (Leitungs-) Gremien (qua Amt oder Auftrag) • beteiligt sich in beruflichen Netzwerken (auch: Konvente, Diakonische Gemeinschaften) • aktualisiert und entwickelt die eigenen theologisch-diakonischen Kenntnisse und Kompetenzen (Selbst-/Fortbildung) • bringt selbst aktiv die Gespräche mit Leitenden voran über den Bedarf an theologisch-diakonischer Kenntnis- und Kompetenzerweiterung • stellt im Team einen Zusammenhang zwischen persönlichen und arbeitsorganisatorischen Aspekten her (z. B. im Umgang mit den Auswirkungen von persönlichen Lebenskrisen im beruflichen Kontext) • fördert die work-life-balance im jeweiligen Verantwortungsbereich 	s. o. Makromodul 1 Dazu gehören auch diakoniewissenschaftliche Fort- und Weiterbildungen

Kompetenzmatrix – Makromodul 4: Das Soziale gestalten		
Kompetenzprofil: „Berufsfeldbezogene Qualifikationen“	TÄTIGKEITSPROFIL: Zugeordnete Tätigkeiten	Konsequenzen für das Qualifikationsprofil (Inhalte für die Ausbildung)
<i>KM: Spürsinn und Aufmerksamkeit für verdeckte und ausgegrenzte Not</i>	<ul style="list-style-type: none"> analysiert die Lebensumstände und Lebenswelten der AdressatInnen samt der gesellschaftlichen Bedingungen, die zu Not und Ausgrenzung führen, und verknüpft damit die biblische Botschaft von Gerechtigkeit und Barmherzigkeit verdeutlicht Bedingungen prekärer Lebenslagen auf verschiedenen Sprachebenen und ordnet sie in diakonisch-theologische Zusammenhänge ein stellt Ursachen und Wirkungen von Ausgrenzungsprozessen sachgerecht und verständlich dar und wendet unterschiedliche Methoden und Instrumente an, um Gemeinwesen inklusiv zu gestalten 	<p>Die Ausbildungen leisten das auf unterschiedlichen theoretischen Niveaus.</p> <p>Gemeinsam ist das Bestreben, sozialpolitische Leidenschaft zu wecken und Kompetenz zu fördern.</p>
<i>KM: Qualifizierung und Motivierung zu freiwilligem ehrenamtlichen bzw. bürgerschaftlichen Engagement</i>	<ul style="list-style-type: none"> nimmt Potenziale, Kompetenzen und Interessen von Ehrenamtlichen/Freiwilligen wahr, benennt, fördert und koordiniert sie eröffnet Gestaltungsmöglichkeiten und knüpft Netzwerke zur Mitwirkung und Entwicklung von Projekten identifiziert und fördert diakonisch-spirituelle Dimensionen im Handeln von Ehrenamtlichen/Freiwilligen bildet Ehrenamtliche/Freiwillige fort gestaltet die Zusammenarbeit zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen 	<p>Das umfasst die Kenntnis der rechtlichen Rahmenbedingungen von Ehrenamtlichkeit</p>
<i>Anleitung – Kooperation – Koordinierung – Standard-/Konzeptentwicklung – Fortbildung</i>		
<i>KM: Vernetzungskompetenz</i>	<ul style="list-style-type: none"> entwickelt formelle und informelle Kontakte innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation und nutzt diese zum Gewinnen von Information, Unterstützung und Mitarbeit. knüpft und pflegt bedarfsgerecht Netzwerke im Raum von Diakonie und Kirche (Personen, Gemeinden, Institutionen, Organisationen, diakonische Gemeinschaften) und bringt diakonisch-theologische Aspekte ein. 	<p>Vgl. Kompetenzmatrix Feld 3: Der Sinn, Zweck und Wert von Vernetzung ist schon in der Ausbildung zu diskutieren und zu reflektieren als ein wesentliches Moment des DiakonIn-Seins.</p>

Kompetenzmatrix – Makromodul 4: Das Soziale gestalten		
Kompetenzprofil: „Berufsfeldbezogene Qualifikationen“	TÄTIGKEITSPROFIL: Zugeordnete Tätigkeiten	Konsequenzen für das Qualifikationsprofil (Inhalte für die Ausbildung)
<p><i>KM: Sozialpolitische Diskussions- und Interventionsfähigkeit</i></p> <p><i>KM: Fähigkeit, sozialpolitische Aktivität theologisch zu begründen und zu inszenieren</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • argumentiert im Blick auf sozialpolitische Themen theologisch-diakonisch • analysiert ethische Konflikte in sozialpolitischen Themen, diskutiert sie und führt sie einer Lösung näher • diskutiert und aktualisiert biblische Traditionen (Barmherzigkeit, Gerechtigkeit, Liebe und Parteinahme für die Armen) zeit- und personenbezogen für vielfältigen Formen sozialpolitischen Handelns 	<p>Die Ausbildungen legen Wert darauf, kreative Formen sozialpolitischen Handelns zu entwickeln (fantasievolle Formen des Protestes und der Interessenvertretung usw.)</p>
<p><i>KM: Balance von Beistand und Empowerment</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • initiiert und begleitet Empowerment-, Veränderungs- bzw. Unterstützungsprozesse • ermittelt, welche Aktivitäten die Zielgruppe selbstbestimmt durchführen kann und wann sie (professionelle) Unterstützung bzw. Empowerment braucht und wann nicht 	

Impressum

Herausgeber:

Verband Evangelischer Diakonen-, Diakoninnen- und Diakonatsgemeinschaften in Deutschland e. V. - VEDD -
Glockenstraße 8
14163 Berlin
Tel. 030 / 80 10 84 04
E-Mail: vedd@vedd.de
Internet: www.vedd.de

Verantwortlich: Diakon C. Christian Klein

Gestaltung und Schlussredaktion:
Redaktionsbüro Lothar Simmank, www.lothar-simmank.de