

Landeskirchenamt

Dezernat Kirchliche Handlungsfelder

Eckpunkte des Mentoring

Im Rahmen des Diakon*innen- und Gemeindepädagog*innendienstgesetzes
(Stand August 2022)

Mit der Verabschiedung des Diakon*innen- und Gemeindepädagog*innendienstgesetzes (DGpDG) im Frühjahr 2019 hat die Landessynode der Nordkirche den Weg gebahnt für eine Entwicklung der kirchlichen Berufe des Diakons/der Diakonin und der Gemeindepädagogin/des Gemeindepädagogen, die konsequent auf Qualitätsstandards der Ausbildung und der Beruflichkeit setzt. Damit soll neben der Güte der Arbeit auch die Attraktivität der Berufe gesteigert werden.

Dabei spielt der § 12 „Pflicht zur Fortbildung“ eine wesentliche Rolle. Im Absatz 3 wird das neue Instrument des Mentoring-Programms als verpflichtender Bestandteil des ersten Dienstjahrs als Diakon*in oder Gemeindepädagog*in in Dienstverhältnissen der Kirche festgehalten. Es handelt sich nicht um einen weiteren Ausbildungsbaustein – Menschen, die am Mentoringprogramm teilnehmen haben ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und erleben die Herausforderungen des Berufseinstiegs *nach* der Qualifikation durch Ausbildung oder Studium. Diese Phase ist spannend, aber unter Umständen auch spannungsvoll. **Das Mentoring hat die Aufgabe, durch begleitete Reflexion sowohl die sächlichen Faktoren der Arbeit (praktische Anforderungen, organisatorische Fragen, Zeiteinteilung etc.), als auch die persönlichen Faktoren (Berufsrolle, eigene und fremde Ansprüche etc.) handhabbar zu machen.** Das Mentoring hat selbst unterstützende Funktionen und soll mit anderen unterstützenden Einrichtungen und Strukturen vertraut machen. Bewerber*innen aus anderen Landeskirchen mit anerkannter Ausbildung und Berufserfahrung (mind. drei Jahre) sollen in der Nordkirche kein Mentoring absolvieren.

Vergleichbare Mentoringprogramme auf Kirchenkreisebene können nach Vereinbarung mit dem Landeskirchenamt und in Kooperation mit der/dem Landeskirchlichen Beauftragten sowie den Beauftragten der Kirchenkreise für die Berufsgruppen der gemeindebezogenen Dienste als gleichberechtigte Maßnahme nach § 12 DGpDG anerkannt werden. Die Teilnahmebescheinigung über das erfolgreich absolvierte Mentoring ist dem Landeskirchenamt zuzusenden bzw. von diesem zu erstellen.

Im Mentoringprogramm entstehen den Berufsanfänger*innen keine Kosten. Fahrtkosten werden im Rahmen der üblichen Regelungen in der Landeskirche vom Anstellungsträger ersetzt. Sie sollen für die Teilnahme an den einzelnen Veranstaltungen bzw. Terminen von ihren Anstellungsträgern freigestellt werden.

Beginn

Nach erfolgreichem Abschluss und Anerkennung der Ausbildung/ des Studiums beginnt das Mentoring mit Einstellungsbeginn. Sobald dem Landeskirchenamt entsprechende Informationen vorliegen, wird ein Anmeldebogen an die Mentees/ Anstellungsträger versendet (Anlage 1). Die Rückläufe gehen an das Dezernat Kirchliche Handlungsfelder, dieses informiert die Landeskirchliche Beauftragte bzw. den Landeskirchlichen Beauftragten sowie die Beauftragten der Kirchenkreise für die Berufsgruppen der gemeindebezogenen Dienste nach § 13 u. § 14 DGpDG.

Beteiligte Personen

Neben dem Berufsanfänger/der Berufsanfängerin (Mentee) sind beteiligt:

- Mentor/Mentorin: Eine berufserfahrene Person, die kompetent im Berufsfeld, seinen Methoden und Anforderungen ist und über Erfahrungen in der Begleitung von Menschen und Projekten verfügt. Sie kommt aus der Region, um regionale Besonderheiten berücksichtigen zu können und Anfahrwege zu reduzieren. Verantwortlich für die Auswahl der Mentor*innen sind die Beauftragten in den Kirchenkreisen zusammen mit der bzw. dem landeskirchliche (n) Beauftragte(n). Mentee und Mentor/Mentorin können beide begründet die Zuordnung ablehnen.
 - Dienstvorgesetzte bzw. Dienstvorgesetzter des Mentee
 - Landeskirchliche Beauftragte bzw. landeskirchlicher Beauftragter sowie die Beauftragten der Kirchenkreise
 - Fachberater*innen aus diakonischen oder gemeindepädagogischen Einrichtungen und Fachstellen der Nordkirche
 - Supervisor*innen und geistliche Begleiter*innen (werden vom Mentee frei gewählt)
-

Bausteine

1. Drei Gespräche

Jeweils zu Anfang, etwa in der Mitte und gegen Ende des Mentoring-Jahres findet ein ca. 2stündiges Gespräch zwischen Mentee, Mentor*in und den kirchenkreislichen Beauftragten bzw. der dem landeskirchlichen Beauftragten statt. In Absprache mit den anderen Beteiligten können andere Fachstellen aus dem diakonischen oder gemeindepädagogischen Bereich beteiligt werden. Beim ersten und beim dritten Gespräch ist der/die Dienstvorgesetzte ebenfalls beteiligt.

In diesen Gesprächen werden Gelungenes und auch nicht Gelungenes in der Arbeit des Mentee reflektiert. Diese Gespräche haben unterstützenden, nicht kontrollierenden oder prüfenden Charakter.

2. Die Zusammenarbeit von Mentor*in und Mentee

Mentor*in und Mentee gestalten ihre Zusammenarbeit im gegenseitigen Einvernehmen nach den Bedürfnissen der Mentees. Es wird empfohlen, dass sich Mentor*in und Mentee

regelmäßig treffen (alle 4-6 Wochen) und dabei Gelungenes und nicht Gelungenes der Arbeit des/der Mentee*s reflektieren, Themen der eigenen Spiritualität und der eigenen beruflichen Rolle, sowie Fachthemen miteinander besprechen. Darüber hinaus werden gegenseitige Visitationen und sich anschließende reflektierende Feedbackgespräche angeraten.

Mentor*innen erhalten vom Landeskirchenamt für Ihre Tätigkeit eine einmalige Aufwandspauschale in Höhe von 300 Euro.

Sie haben die Möglichkeit an einer Einführungs- sowie einer Abschlussveranstaltung der bzw. des Landeskirchlichen Beauftragten via Zoom teilzunehmen.

3. Supervision

Der/die Mentee wählt aus der Nordkirchenliste eine*n Supervisor*in für fünf Supervisionsstunden im Laufe des Mentoring-Jahres. Dies kann auch im Rahmen einer Gruppensupervision geschehen. Die Supervisor*innen werden entsprechend der Honorareverwaltungsvorschrift der Nordkirche (<https://www.kirchenrecht-nordkirche.de/pdf/28267.pdf>) vergütet (**max. 75 Euro pro Stunde, Höchstgrenze 375 Euro**). Die Supervisor*innen rechnen über die Anstellungsträger ab. Das Dezernat Kirchliche Handlungsfelder erstattet diesen die entstandenen Kosten. Die Liste kirchlich anerkannter Supervisor*innen kann unter folgendem Link abgerufen werden: https://institutionsberatung.nordkirche.de/fileadmin/user_upload/baukaesten/Baukasten_Institutionsberatung/Dokumente/Beratung_fuer_kirchliche_Arbeit_2015-web.pdf

4. Geistliche Begleitung

Die geistliche Begleitung ist ein freiwilliges Angebot. Der/die Mentee wählt aus dem Netzwerk Geistliche Begleitung eine*n „Geistlichen Begleiter*in“ für fünf Reflexionsstunden. In diesen Gesprächen sollen insbesondere Themen der eigenen Spiritualität und der eigenen Rolle als Mitarbeiter*in in der Kirche als System der Kommunikation des Evangeliums Platz finden. Die Liste geistlicher Begleiter*innen kann unter folgendem Link abgerufen werden: <https://www.gemeindedienst-nordkirche.de/geistliche-begleitung/vernetzung>
Eine Zuwendung von 200 Euro an das Netzwerk Geistliche Begleitung wird durch das Landeskirchenamt gewährt.

5. Fachliteratur

Der/die Mentee sucht sich in Absprache mit dem/der Mentor*in ein aktuelles Fachbuch aus dem diakonischen oder gemeindepädagogischen Handlungsfeld oder aus dem Bereich Theologie und rezipiert es im Mentoring-Jahr. Die Ergebnisse sind Teil des Abschlussberichts und des Abschlussgesprächs.

6. Arbeiten im Netzwerk

In Absprache mit dem/der Mentor*in lernt der/die Mentee beispielsweise die Kirchenkreisverwaltung, das kirchenkreisliche oder landeskirchliche Kinder- und Jugendwerk, das PTI in Greifswald, Hamburg, Kiel oder Ludwigslust, diakonische und außerkirchliche Einrichtungen des jeweiligen Arbeitsfeldes kennen. Ziel ist es, mögliche Kooperationspartner der Arbeit und mögliche Unterstützungsstrukturen zu kennen.

7. Projekt

Im Mentoring-Jahr plant der/die Mentee ein die Gemeindeentwicklung förderndes Projekt innerhalb seines/ ihres Arbeitsbereiches (z. B. einen Aktionstag, ein besonderes Event, einen Studientag, etc.). Die Projektskizze soll das Projekt beschreiben, die Kosten kalkulieren und die Ziele des Projekts für die Arbeit benennen. Die Projektskizze wird rechtzeitig vor Beginn des Projektes an den/die Mentor*in, die Beauftragten der Kirchenkreise und an die bzw. den landeskirchlichen Beauftragten gerichtet. Mit der Durchführung des Projekts sollte im Mentoring-Jahr begonnen worden sein. Über die landeskirchliche Beauftragte bzw. den landeskirchlichen Beauftragten trägt das Dezernat der Landeskirche die mit dem Projekt anfallenden Sach- und Honorarkosten bis zu einer Höhe von 2.500 €. Antragsformulare, Muster und Förderrichtlinien finden sich im Anhang.

Abschluss

Am Ende des Mentoring-Jahres schreibt der/die Mentee einen Abschlussbericht, der fünf Seiten umfassen soll. Darin sollen folgende Punkte berücksichtigt werden:

1. Beschreibung der Tätigkeiten während des Mentoring-Jahres
 - Wahrnehmungen in den einzelnen gemeindepädagogischen/diakonischen Arbeitsfeldern
 - Beschreibung der Inhalte und Ziele der Zielgruppen
 - Erfahrungen zu angewandten Methoden und Medien
2. Anregungen aus der rezipierten Literatur (siehe Baustein 4)
3. Reflexion der eigenen Kompetenzen und Ressourcen
 - Was gelingt und was sind meine Stärken
 - Schwierigkeiten und Entwicklungspotential

Der Bericht ist Grundlage des letzten Gesprächs (siehe Baustein 1). Am Ende dieses Gesprächs wird zwischen den Beteiligten einvernehmlich festgehalten, welche personalentwicklerischen und fortbildenden Angebote dem/der Mentee empfohlen werden. *Dies ist keine Beurteilung/Benotung, sondern hat reinen Empfehlungscharakter.* Das Gespräch sowie diese Empfehlungen werden vom Mentor/der Mentorin in einem Protokoll festgehalten, dieses wird mit dem Bericht zur Fort- bzw. Weiterbildungsakte im Dezernat Kirchliche Handlungsfelder verfügt.

Zum Ende des Mentoring-Jahres erhält der/die Mentee eine Teilnahmebescheinigung als Nachweis über das abgeschlossene Mentoring-Jahr.

