



Freie Evangelische Gemeinden
in der Schweiz

Merkblatt für Kandidaten

des Bundes Freier Evangelischer Gemeinden in der Schweiz

Inhalt

- 1. Grundsätzliches**
- 2. Ziel**
- 3. Status**
- 4. Tätigkeit**
- 5. Begleitung**
- 6. Auswertung**

Dieses Merkblatt wurde von den Pastoren an der Pastorenkonferenz vom 6. bis 8. November 1989 genehmigt und in Kraft gesetzt und durch die Ausbildungskommission im Mai 2015 aktualisiert.

1. Grundsätzliches

- 1.1 Der Bund Freier Evangelischer Gemeinden in der Schweiz erwartet von einem angehenden Pastor nach abgeschlossener Ausbildung, dass er als Kandidat ein Kandidatenjahr in einer Freien Evangelischen Gemeinde absolviert.
- 1.2 Die Gemeinden werden zur Freihaltung von geeigneten Plätzen für Kandidaten ermutigt. Die Bundesleitung bzw. die Ausbildungskommission ist bereit, solche Plätze zu vermitteln.
- 1.3 Der Kandidat besucht den „Einführungskurs für angehende Pastoren“ des Bundes FEG.
- 1.4 Wird ein erfahrener und bewährter Pastor aus einem anderen Gemeindeverband in eine Gemeinde des Bundes FEG berufen, kann das Kandidatenjahr entfallen. In diesem Fall wird jedoch empfohlen, rechtzeitig mit der Bundesleitung Rücksprache zu nehmen.

2. Ziel

- 2.1 Sinn des Kandidatenjahres ist das Vertrautwerden mit den verschiedenen Bereichen der Gemeindearbeit. Der Kandidat soll die Aufgaben des Gemeindepastors kennenlernen. Nach einer Einarbeitungszeit sollte er begrenzte und überschaubare Aufgaben verantwortlich übernehmen.
- 2.2 Zugleich soll der Kandidat mit dem Aufbau und den Arbeitsbereichen des Bundes FEG vertraut werden.
- 2.3 Das Kandidatenjahr soll dazu beitragen zu klären, ob der Betreffende zum Dienst als Pastor befähigt ist und seine Lebensführung dieser Aufgabe entspricht.

3. Status

- 3.1 Der Kandidat ist während der Zeit des Kandidatenjahres seinem Mentor (in der Regel der Gemeindepastor) und der örtlichen Gemeindeleitung unterstellt.
- 3.2 Die Entlohnung und Spesenentschädigung erfolgt in der Regel gemäss den jeweils gültigen „Gehalts- und Spesenempfehlungen“ des Bundes FEG.
- 3.3 Der Kandidat befindet sich dem Bund gegenüber in einem bestimmten Status:
 - Er wird nach Meldung durch den zuständigen Gemeindepastor zu den Pastorenkonferenzen eingeladen.
 - Er darf an der Delegiertenkonferenz teilnehmen, jedoch ohne Stimmrecht.
 - Er hat kein Recht auf Befreiung vom Militärdienst.

4. Tätigkeit

- 4.1 Die Schwerpunkte der Tätigkeit sollen in folgenden Bereichen liegen:
- Gottesdienstgestaltung und Predigt
 - Wochenanlässe wie Bibel- und Gebetsabende, Seminare
 - Seelsorge
 - Kasualien
 - verschiedene Arbeitszweige der Gemeinde wie Kinder-, Teenie- und Jugendarbeit, biblischer Unterricht, Kleingruppenarbeit, evangelistische Tätigkeiten, Missionsarbeit, Familienarbeit, Männer- und Frauenarbeit, Seniorenarbeit usw.
- 4.2 Ausserdem soll er auch in übergemeindliche Kontakte und in das regionale Pastorentreffen eingeführt werden.

5. Begleitung

- 5.1 Der Kandidat braucht einen Mentor (in der Regel der Gemeindepastor), der sich verpflichtet, ihn während des Kandidatenjahres zu begleiten und mit den Herausforderungen des vollzeitlichen Dienstes vertraut zu machen.
- 5.2 Der Mentor lädt den Kandidaten, wenn möglich, zu einer wöchentlichen Besprechung ein. Dabei geht es um das gemeinsame Gebet sowie das Gespräch über konkrete Bereiche des Dienstes im Sinne einer Auswertung und Aufgabenzuweisung.
- 5.3 Punktuelle Begleitung und Beratung wird auch durch die Verantwortlichen des „Einführungskurses für angehende Pastoren“ angeboten bzw. wahrgenommen.

6. Auswertung

- 6.1 Nach einem halben Jahr (auf Ende April) erbittet der Leiter der Ausbildungskommission anhand des „Fragebogens zur Beurteilung von Kandidaten/innen“ zwei voneinander unabhängige Berichte vom Mentor und einem Vertreter der Gemeindeleitung. Diese Berichte werden vom Mentor sowie dem Vertreter der Gemeindeleitung mit dem Kandidaten (und Ehepartner) offen durchgesprochen. Der Kandidat verfasst einen persönlichen „Lernbericht“ und reicht diesen ebenfalls auf Ende April beim Leiter der Ausbildungskommission ein.
- 6.2 Auf der Grundlage des Lernberichts sowie der ausgefüllten „Fragebögen zur Beurteilung“ führt jeweils ein Verantwortlicher des Einführungskurses mit dem Kandidaten ein Nachgespräch. Es geht darum, allfällige weitere Lernfelder, erkennbare Ressourcen sowie zukünftige Spannungssituationen zu reflektieren – und so eine zielführende Weiterentwicklung in den Blick zu nehmen.