

ANFORDERUNGEN

A n d e n G e m e i n d e b e r a t e r d e s B F P :

1 . F o r m a l e V o r a u s s e t z u n g e n

- > Persönliches Mitglied im BFP KdÖR
- > 5 – 7 Jahre Erfahrung als Leiter
- > Möglichst aus mehreren Gemeinden Erfahrung mitbringen
- > Empfehlung des Ehepartners, der Gemeinde und der Region
- > 10 – 20% Freistellung für den Dienst durch die Gemeinde
- > Bereitschaft zum kontinuierlichen Coaching

2 . B e r u f u n g z u m D i e n s t

- > Leidenschaft für Jesus
- > Leidenschaft für Gemeinde
- > Charisma [*ermahnen, ermutigen, dienen, leiten...*]
- > Berufung zum Dienst der Beratung

3 . P e r s ö n l i c h e R e i f e

- > Lebenserfahrung
- > Reflexion der eigenen Persönlichkeit [*Stärken, Schwächen, Grenzen, Gaben, eigene Geschichte aufgearbeitet, Krisen durchlebt ... -> selbst Beratung erfahren*]
- > Sozialkompetenz
- > Gesundes Verhältnis zu Finanzen

4 . F ä h i g k e i t e n u n d F e r t i g k e i t e n

- > Prozessorientierter Verhaltensstil
- > Analytische Fähigkeiten
- > Menschenkenntnis
- > Kommunikative Fähigkeiten
- > Beratung möglichst schon selbst erlebt

AUSBILDUNG

Des Gemeindeberaters:

1. Auswahlgespräch

Die Grundlage zur Aufnahme in die Förderung zum „Gemeindeberater des BFP“ ist das Auswahlgespräch, in dem ein Mitglied des Leitungskreises die formalen Voraussetzungen, die geistlich- und berufungsbezogenen Aspekte, die persönliche Entwicklung und den Stand der Fähigkeiten feststellt.

Erst nach dem „o.k.“ aus dem Gespräch beginnt der Prozess der Förderung.

Dies ist mit dem kontinuierlichen Coaching der Berater das weitere Standbein, auf dem die Qualität des Dienstes sichergestellt wird.

2. Einführungstage

An diesen Einführungstagen, die im Umfeld der Werkstatttage nach Bedarf stattfinden, wird der zukünftige Berater in seine Tätigkeit eingewiesen. Folgende Themen bilden die Grundbausteine der Einführung:

- a) Berufs- und Selbstverständnis des Beraters sowie die eigene Persönlichkeitsentwicklung
- b) Leitungs- und Dienstverständnis des BFP
- c) Kommunikation -> inkl. Gute Fragen, aktives Zuhören
- d) Auftrag, Aufbau und Gestaltung des Beratungsprozesses

3. „Training on the Job“

Als nächstes bekommt der zukünftige Berater einen persönlichen Trainer, mit dem er zusammen erste Beratungserfahrungen sammelt und auswertet.

Entwicklungsweg:

- a) Der Trainer führt die Beratung durch, der Trainee schaut zu.
- b) Der Trainer führt die Beratung durch, der Trainee übernimmt Teile darin.
- c) Der Trainee führt die Beratung durch, der Trainer übernimmt Teile darin.
- d) Der Trainee führt die Beratung durch, der Trainer schaut zu.

F O R T S E T Z U N G N Ä C H S T E S E I T E !

4 . G e z i e l t e F o r t b i l d u n g e n

Parallel ermittelt der Berater mit Hilfe seines Trainers und der Leitung des Dienstes den Fortbildungsbedarf, der in Abstimmung mit seinen sonstigen Aufgaben über den Zeitraum der nächsten Jahre durchgeführt werden wird.

A u s b i l d u n g s w e g e :

- a) Blockseminare am Theologischen Seminar Beröa.
- b) Ausbildungskurse des GGW
- c) Ausbildungskurse der Kandidaten- und Mentorenausbildung
- d) Eigene Angebote der Gemeindeberatung
- e) Externe Angebote

5 . W e r k s t a t t t a g e

An den Werkstatttagen finden kontinuierliche Weiterbildungen zu den Themen und den Aufgaben der Beratungsarbeit im BFP statt. Hier besteht die Möglichkeit, auf aktuelle Entwicklungen und Anforderungen im BFP einzugehen und im Austausch mit Kollegen von deren Erfahrung zu profitieren.

Externe Fachleute der Beratungsarbeit ergänzen den Input an diesen Tagen.

6 . H o m e p a g e w w w . b f p . d e / g e m e i n d e b e r a t u n g

Die Homepage soll mit der Entwicklung des Dienstes den Berater durch Wissensdatenbanken, Foren und eMail – Kontakt unterstützen.

Die Ausbildung verläuft am Ende sehr individuell und richtet sich an den Vorkenntnissen, dem Charisma und der Persönlichkeit des Beraters und der bereits erworbenen Fachkenntnis und Erfahrung aus. Der Leitungskreis hat die Möglichkeit, passende Lösungen in realistischen Zeitaufwand mit den Beratern zu gestalten.