

Kirchgemeinde:

Pfarrer/in:

Datum:

Regionalpfarrer/in:

## Personalentwicklungsblatt zuhanden Personalentwicklung Pfarrschaft

Auszufüllen im Anschluss an

### MAG 1–3 Mitarbeitendengespräche mit Pfarrerinnen und Pfarrern

---

#### Wurde/wird im laufenden Jahr eine Weiterbildung absolviert?

Ja – Folgende Weiterbildung wurde absolviert (Name, Kurs, Ort, Dauer)

Nachweis zum gemeinsamen Lernen in einer Intervisionsgruppe oder im Selbststudium (Dokument anfügen).

Nein – Warum keine Weiterbildung absolviert wurde

**Über welche Talente, besonderen Begabungen oder Ausbildungen verfügst Du, die Du gerne im grösseren Kontext der Landeskirche einbringen würdest?**

**Gesamtkirchliche Aufgaben (regional, kantonal, national)**

## Mitteilungen/Anregungen an die Fachstelle Personalentwicklung Pfarrerschaft

--

Das Personalentwicklungsblatt wird vom Regionalpfarramt an den Bereich Theologie/Fachstelle Personalentwicklung gesandt (pep@refbejuso.ch)

Ort:

Datum:

--	--

Funktion:

Name/Vorname:

Pfarrer/in:	
Regionalpfarrer/in:	

### Hinweise zum Personalentwicklungsblatt

- Grundsätzlich** Das Personalentwicklungsblatt enthält für die Personalentwicklung Pfarrerschaft relevante Informationen. Es wird jeweils im Anschluss an jedes Mitarbeitendengespräch ausgefüllt und der Fachstelle Personalentwicklung zugestellt (pep@refbejuso.ch).
- Weiterbildung** Als einem wichtigen Teil der Personalentwicklung misst die Landeskirche der regelmässigen Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden einen hohen Stellenwert bei. Für Pfarrerinnen und Pfarrer ist Weiterbildung eine Pflicht und ein Recht. Die vorgesetzten Behörden sorgen dafür, dass ihre Mitarbeitenden sich regelmässig weiterbilden (siehe Art. 4 Ziff. 2 Weiterbildungsreglement [KES 59.010]). Insbesondere die Regionalpfarrpersonen unterstützen die Pfarrerinnen und Pfarrer bei der Planung der Weiterbildung.
- Für die Gewährung von Studienurlaub ist der Nachweis regelmässiger Weiterbildungen (Art. 17 Ziff 1 Bst e Weiterbildungsreglement) Voraussetzung.
- Die Erhebung der Daten zur absolvierten Weiterbildung dient der Gewährleistung von Weiterbildung und Studienurlaub.
- Talentinventar** Sowohl für die Kirchenentwicklung wie für die persönliche Arbeitszufriedenheit von Pfarrerinnen und Pfarrern ist es wichtig, dass besondere Begabungen und Zusatzausbildungen erkannt, gefördert und für die ganze Kirche fruchtbar gemacht werden. Ziel ist der Aufbau eines Talentinventars. Auf Eintragungen in dieser Rubrik wird nach Möglichkeit von Seiten Fachstelle Personalentwicklung geantwortet.
- Gesamtkirchliche Aufgaben** Die Landeskirche ist eine Kirche für die gesamte Gesellschaft. Pfarrerinnen und Pfarrer sind darum aufgerufen, sich über die Kirchgemeinde hinaus auf regionaler, kantonaler oder nationaler Ebene zu engagieren. Um die Wahrnehmung gesamtkirchlicher Aufgaben begleiten und fördern zu können, ist die Landeskirche auf eine aussagekräftige Datenbasis angewiesen.