

CAS-Arbeit im Rahmen des Studiengangs  
„CAS Ausbildungspfarrer/in“

Systemisch Fragen im „jour fix“

von  
Stéphanie Zwicky  
Margarethenstrasse 4  
4102 Binningen

Eingereicht bei Monika Garruchet, Universität Bern

im Januar 2026

## Inhalt

Vorwort und Selbstständigkeitserklärung .....	2
1. Einleitung.....	3
2. Hauptteil.....	4
2.1. Was sind systemische Fragen? .....	4
2.2. (Wie) unterstützen systemische Fragen den Lernprozess der Vikar*in? .....	8
2.3. Fragesets als „Icebreaker“ und „Hausaufgabe“ .....	14
2.4. Fazit.....	19
Literaturangaben .....	20
Anhang.....	20

## Vorwort und Selbstständigkeitserklärung

Danke an meine Begleiter\*innen, die mir die „richtigen“ Fragen zum „richtigen“ Zeitpunkt stellen: Denise für die offene Türe zwischen unseren beiden Räumen, sowie Luca und Angelika für die liebevolle Beharrlichkeit.

Ausserdem danke ich den Verantwortlichen der Ausbildung für eine spannende, inspirierende und lehrreiche Ausbildung zur Ausbildungspfarrerin, und dass ich viel Zeit hatte, diese Arbeit zu schreiben.

*Ich erkläre hiermit, dass ich diese Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäss aus Quellen entnommen wurden, habe ich als solche gekennzeichnet. Sämtliche Elemente, die ich von einer Künstlichen Intelligenz übernommen habe, werden als solche deklariert, und es finden sich die genaue Bezeichnung der verwendeten Technologie sowie die Angabe der «Prompts», die ich dafür eingesetzt habe. Mir ist bekannt, dass andernfalls die Arbeit als nicht erfüllt bewertet wird und dass die Universitätsleitung zum Entzug des aufgrund dieser Arbeit verliehenen Abschlusses berechtigt ist. Für die Zwecke der Begutachtung und der Überprüfung der Einhaltung der Selbstständigkeitserklärung bzw. der Reglemente betreffend Plagiate erteile ich der Universität Bern das Recht, die dazu erforderlichen Personendaten zu bearbeiten und Nutzungshandlungen vorzunehmen, insbesondere die schriftliche Arbeit zu vervielfältigen und dauerhaft in einer Datenbank zu speichern sowie diese zur Überprüfung von Arbeiten Dritter zu verwenden oder hierzu zur Verfügung zu stellen.*

*Ich bin damit einverstanden, dass die Arbeit öffentlich zugänglich ist.*

Binningen, 8. Januar 2026

Datum und Ort

S. Zmiday  
Unterschrift

## 1. Einleitung

Als Ausbildungspfarrerin ist es mir ein zentrales Anliegen, dass die Vikar\*in ihren eigenen Weg gehen kann. Diesen Weg begleite ich auf unterschiedliche Weise. Fragen zu stellen, ist dabei ein wichtiges Instrument – wenn es die „richtigen“ Fragen zum „passenden“ Zeitpunkt sind, kann ich Türen öffnen, einen Prozess anstossen bzw. etwas in Bewegung setzen und damit dazu beitragen, dass die Vikar\*in (Lern-)Schritte und Erfahrungen macht, die ihr dabei helfen, zu der Pfarrer\*in zu werden, die sie ist.<sup>1</sup>

Als grundsätzlich neugieriger Mensch gehen mir selten die Fragen aus. Ich liebe es nachzufragen, nachzuforschen, zu ergründen, herauszukitzeln und zu verstehen. Bevor ich zu meiner Berufung Pfarrerin stehen konnte, begann ich eine Ausbildung zur Journalistin. Meine primäre Art zu fragen hat das Ziel möglichst viele Informationen von meinem Gegenüber zu bekommen, wie in einem Interview üblich.

Als Pfarrerin, Theologin und Seelsorgerin kommt mir mein Interesse, meine Offenheit und Neugier an meinem Gegenüber zugute. Allerdings ist ein Seelsorgegespräch kein Interview. So bin ich immer wieder auf der Suche nach Fragetechniken, die es mir ermöglichen mich auf mein Gegenüber einzulassen, und damit weniger der Versuchung zu erliegen, jemandem „alles“ zu entlocken. Fündig werde ich im systemischen Coaching, genauer bei den systemischen Fragetechniken.

Im Lernvikariat geht es ebenfalls nicht darum, Informationen zu sammeln. Sondern vielmehr um hermeneutische Fragen: Wie helfen meine Fragen dem Lernprozess meiner Vikar\*in?

In meiner CAS-Arbeit stelle ich systemische Fragen im Grundsatz vor (2.1.) und prüfe sie auf ihren Nutzen im wöchentlichen Treffen „jour fix“, wenn es darum geht, der Lernvikar\*in ein Feedback zu geben (2.2.). Schliesslich stelle ich zwei Fragesammlungen vor und prüfe sie auf ihren Nutzen für den „jour fix“ (2.3.).

---

<sup>1</sup> Ich bin beim Schreiben davon ausgegangen, dass es sich um eine Vikarin handelt, deshalb formuliere ich in der weiblichen Form. Da es sich genauso gut um jemanden mit einer anderen Geschlechtsidentität handeln könnte, schreibe ich "Vikar\*in".

## 2. Hauptteil

### 2.1. Was sind systemische Fragen?

Wenn ich von systemischen Fragen spreche, dann folge ich dabei dem Verständnis von Andreas Patrzek.<sup>2</sup> Er beschreibt systemisches Fragen als spezielle Fragetechnik, welche sowohl eine Analyse von Zusammenhängen ermöglicht, wie auch als Interventionsinstrument eingesetzt wird, welches auf die befragte Person zurückwirkt. Systemische Fragen regen dazu an, zwischenmenschliches Miteinander, die Reflexion und das Verständnis von Einzelpersonen bezüglich ihres eigenen und fremden Denkens, Wollens und Fühlens zu erweitern und zu hinterfragen. Dadurch sollen sich neue Perspektiven eröffnen und sich der Handlungs- und Entscheidungsspielraum vergrößern. Dieses gilt nicht nur für Einzelpersonen, sondern auch für Teams und/oder Organisationen.

Arist von Schlippe und Jochen Schweitzer beschreiben die systemischen Fragen wie folgt: „Fragen zu stellen ist nicht nur eine Art der Informationsgewinnung, vielmehr wird immer gleichzeitig auch Information geschaffen, *generiert*.“<sup>3</sup> Auch sie verstehen Fragen als Form der Intervention. Das bedeutet zum Einen, dass jede Frage implizite Aussagen beinhaltet, welche ein Denksystem anzweifeln können. Zum Anderen stösst eine Frage bei der befragten Person eigene Ideen an, löst also einen (Denk-)Prozess aus.<sup>4</sup>

Carmen Kindl-Beilfuss geht noch einen Schritt weiter: „Fragen dienen nicht dazu, Gewissheit zu erlangen (oder gar „klinisch zu explorieren“). Vielmehr sollen sie die Neugier wecken, unsere Neugier auf unsere Gesprächspartner und deren Neugier auf sich selbst und ihre Umgebung.“<sup>5</sup>

Fragen lassen sich grundsätzlich in geschlossene Fragen und offene Fragen unterteilen. Systemische Fragetechniken gehören zu den offenen Fragen. Es gibt mehrere Versuche, die Fragen zu kategorisieren.<sup>6</sup> Ich stelle im Folgenden die zentralsten systemischen Fragetechniken im Rahmen einer systemischen Beratung in loser Reihenfolge vor.

*Zirkuläre Fragen* „sind das Herzstück des systemischen Fragens, da sie die Sichtweisen – im erweiterten Sinne als die Realitäten – anderer Personen oder Personengruppen einbeziehen.“<sup>7</sup> Das können an- oder abwesende Systemmitglieder sein. Zirkuläre Fragen verdeutlichen, dass jedes Systemmitglied eine eigene Wirklichkeit hat, also glaubt zu

---

<sup>2</sup> Patrzek, Andreas: Systemisches Fragen, S. 3f. Bei ihm findet sich auch eine Beschreibung, was unter einem «System» verstanden wird: a.a.O., S. 5-14.

<sup>3</sup> Von Schlippe, Arist/Schweitzer, Jochen: Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung, S. 137.

<sup>4</sup> Eine hilfreiche Denkaufgabe dazu, um zu entdecken, welche Implikationen sich in Fragen verstecken können, listen die beiden Autoren ebenda auf.

<sup>5</sup> Kindl-Beilfuss, Carmen: Fragen können wie Küsse schmecken, S. 22.

<sup>6</sup> Mehr Details und viele Beispiele zum Thema «Fragearten» findet sich bei Patrzek, Andreas: a.a.O., S. 15-39.

<sup>7</sup> Patrzek, Andreas: a.a.O., S. 24.

wissen, was andere denken und wie sie handeln würden. Damit machen sie sichtbar, dass es unterschiedliche Sichtweisen gibt oder geben kann. „Zirkuläre Fragen thematisieren eine vermutete Fremdperspektive. Dadurch wird der Gesprächspartner dazu angeregt, sich in andere Personen hineinzusetzen und deren mögliche Sichtweise zu reflektieren.“<sup>8</sup> Sie erzeugen mit anderen Worten mehr Verständnis zwischen den einzelnen Mitgliedern eines Systems: „Mit jeder zirkulären Frage wird auch ein Angebot zum Einnehmen einer Aussenperspektive auf das eigene soziale System gemacht“<sup>9</sup>, schreiben von Schlippe/Schweitzer.

Wie eine Beratung bzw. ein Gespräch begonnen wird, hat einen Einfluss auf dessen Verlauf. In den *Eröffnungsfragen* wird Offenheit signalisiert, wobei die Verantwortung für die Gesprächsstruktur bei der Berater\*in liegt. „Was führt Dich hierher?“ Den Inhalt allerdings bestimmt das Gegenüber.

Geklärt wird zudem mit der *Zentralfrage* wo das Gesprächsziel für die Klient\*in liegt. Wichtig dabei ist, dass eine schrittweise Annäherung gewährleistet ist, also formuliert wird, woran man messen kann, ob man sich diesem Ziel nähert bzw. wann es als erreicht erachtet wird. „Woran wirst Du merken, dass sich unsere Gespräche lohnen? Was wirst Du anders machen, wenn Du Dein Ziel erreicht hast?“

„*Und-was-noch?*“-Fragen zielen darauf ab, bei der befragten Person genaueres Nachdenken und Formulieren anzuregen, so dass sie eine Situation besser verstehen kann, und ein klareres Bild bekommt. „Und-was-noch?“-Fragen regen einen Suchprozess an. Sie regen an sich nicht mit dem erstbesten Einfall zufrieden zu geben. Damit suggerieren sie: die Wirklichkeit ist grösser und weiter.

*Reframing* bedeutet, dass eine Umdeutung stattfinden kann, z.B. wenn vermeintliche Schwächen angesprochen werden. Diese werden ressourcenorientiert formuliert und zu positiven Eigenschaften umgedeutet und schaffen so neue Gefühle. (Z.B. anstatt „Ich bin depressiv“ wird eine der folgenden Formulierungen angeboten: „Es ist ein melancholischer Tag“, „Einige Stunden Seelenblues begleiten mich“, oder „Ich brauche heute eine Pause“.<sup>10</sup>)

*Bewältigungsfragen* sind ressourcenorientiert und helfen zu erkennen, wo und was jemand bereits eingesetzt hat, um ein Problem bewältigen zu können. „Wie hast Du es geschafft, das so lange auszuhalten? Welche Kräfte hast Du dazu mobilisiert?“ Eigene

---

<sup>8</sup> Patrzek, Andreas, ebd.

<sup>9</sup> Von Schlippe/Schweitzer, a.a.O., S. 142.

<sup>10</sup> Weitere Beispiele und Übungen zu ressourcenbeschreibenden Umdeutungen finden sich bei Kindl-Beifuss, a.a.O., S. 25-29.

Ressourcen werden ausserdem entdeckt und aktiviert, wenn explizit danach gefragt wird, was jemand gut kann. „Was sind Deine besten Fähigkeiten? Was noch? Was noch?“ Oder wenn die Frage nach den eigenen Stärken gerade schwierig zu beantworten ist könnte auch ressourcenorientiert gefragt werden: Wie wärst du als 10jährige mit diesem Problem umgegangen? Wer hätte dir geholfen?

Um (kleine und grosse) Fortschritte, Leidensdruck, Verbesserungsbedarf zu differenzieren können *Skalierungsfragen* eingesetzt werden. Also z.B. „Auf einer Skala von 1-10, wobei 1 sehr einsam und 10 gut integriert in sozialen Gruppen bedeutet, wo würdest Du Dich momentan einordnen?“. Mit Skalierungsfragen können Selbst- und Fremdwahrnehmung verglichen werden und sie sind sinnvoll, wenn sich eine Klient\*in schlecht selbst einschätzen kann oder unentschlossen ist. „Das Skalieren von *inneren* Zuständen (z.B. Gefühlen anderen Personen gegenüber) bewegt die betreffende Person, Unterschiede genauer wahrzunehmen. Das Skalieren von *äusseren* Phänomenen dient dazu, Standpunkte genauer darzulegen und Entscheidungen vorzubereiten.“<sup>11</sup>

*Evaluations-/Fortschritts-Fragen* regen das Nachdenken über mögliche Fortschritte an. Sie können sowohl zu Beginn, während der Beratung, aber auch nach dem Ende fragen. „Du hast sehr viele Fortschritte gemacht. Was würdest Du sagen, wann sind für Dich Deine Ziele erreicht?“

Um den Fokus von der Vergangenheit auf eine Lösung zu lenken, dienen „*Wofür-ist-das-gut?*“ Fragen. Die Frage nach dem warum orientiert sich an der Vergangenheit. Das kann eine Entwicklung blockieren. Die systemische Beratung lenkt die Aufmerksamkeit stattdessen in eine lösungsorientierte Richtung. Damit findet eine Verschiebung der Perspektive statt und Erkenntnisse können in die Lösungsfindung einfließen. „Wofür ist es gut, dass Du Dich in Dein Zimmer zurück ziehst und in die Internetwelt flüchtest?“

Die Fragen nach *Ausnahmen* machen sichtbar, dass ein Problem nicht immer da ist. Durch diese Fragen ist eine schrittweise Annäherung möglich und die Situation der Klient\*in wird miteinbezogen. „Kann es sein, dass Du Dich auch mal weniger einsam fühlst? War es mal anders? Was hast Du in dieser Zeit gemacht, dass die Einsamkeit nicht auftritt?“

Um sicher zu gehen, dass die Klient\*in eine Vereinbarung oder einen sich abzeichnenden Lösungsweg auch wirklich verstanden hat und die erarbeiteten "Lösungen" so gut sind, dass die Klient\*in bereit ist sie umzusetzen, wird gezielt nachgefragt mit den *operationalen* Fragen. „Was wirst Du als Erstes tun?“

---

<sup>11</sup> Patrzek, Andreas, a.a.O., S. 31.

In Momenten, in welchen Situation sich als festgefahren zeigen, gibt es mehrere Möglichkeiten wieder Bewegung zu erzeugen. *Hypothetische* Fragen eröffnen einen neuen Blickwinkel, weil scheinbar Unmögliches möglich gemacht wird. Mit Zauberwörtern („Stell Dir vor...“) taucht die Klient\*in in die Zukunft ein. Sie wird zum Nachdenken und zur aktiven Gestaltung motiviert. „Stell Dir vor eines Nachts, während Du schläfst, geschieht ein Wunder, durch das alles wieder gut ist in Deinem Leben. Am nächsten Morgen weißt Du nicht, dass das Wunder geschehen ist, da Du ja geschlafen hast. Woran würdest Du merken, dass ein Wunder geschehen ist?“

*Verschlimmerungsfragen* können in festgefahrenen Situationen provokativ eingesetzt werden, um zu zeigen, dass es noch schlimmer ginge. Auf diese Weise bekommt die Klient\*in die Möglichkeit, die aktuelle Situation noch einmal zu überdenken. Daraus können sich neue Lösungsmöglichkeiten ergeben. „Was müsste passieren, dass Du zu Hause rausgeworfen wirst? Was müsstest Du machen?“

Wenn die Klient\*in nur noch das Problem sieht und ihr der Blick auf Alternativen fehlt, werden *Externalisierungsfragen* eingesetzt. Diese haben zum Ziel, sich vom Problem zu lösen. „Stell Dir vor, es gibt zwei von Dir, einmal den einsamen Jungen und auf der anderen Seite der Junge mit Freunden. Worin würdet ihr Euch unterscheiden? Was würde der einsame Junge anders machen, als der andere und umgekehrt?“

Demotivierte Klient\*innen können mit *Immunisierungsfragen* ermutigt werden. Dabei wird der Blick auf etwas gelenkt, was bereits gemeistert wurde. „Aus Deinen Schilderungen heraus kann ich hören, dass Du bereits früher viele Probleme bewältigen konntest. Wenn Du Dich noch einmal an ein solches Problem zurück erinnerst... Was hast Du damals getan, um das Problem zu beseitigen?“

Hat die Klient\*in eine Neigung zur Verallgemeinerung und lässt keine Ausnahme zu, eröffnen *Verflüssigungsfragen* eine Sicht auf Alternativen und Ausnahmen. „Wann ist es so geschehen? Unter welchen Umständen verhält sich XY so?“

## 2.2. (Wie) Unterstützen systemische Fragen den Lernprozess der Vikar\*in?

Es gibt viele Rollen, die eine Ausbildungspfarrer\*in einnehmen kann. Dabei mache ich transparent, welche Rolle ich als Ausbildungspfarrerin gerade inne habe. Ob ich also gerade zeige, wie ich es mache (Rolle des Vorbilds), ich eine Rückmeldung gebe (Rolle der Beurteilerin) oder der Vikar\*in Fragen stelle, damit sie selber herausfinden kann, wie sie es machen möchte (Rolle der Coachin).<sup>12</sup>

Das Lernvikariat ist heute ausgerichtet auf einen selbstbestimmten Lernprozess, die Vikar\*in ist verantwortlich für sich und ihren Lernweg. War früher besonders die Rolle der Vikariatsmutter, des Vorbilds und der Lehrerin gefragt, braucht es heute vermehrt ein Verständnis für Coaching. Dabei steht die Frage im Fokus: «Was dient dem Lernprozess der Vikar\*in?». Die Rollen der Ausbildungspfarrer\*in haben sich dementsprechend erweitert.<sup>13</sup>

Der „jour fix“ ist das wöchentliche Gespräch zwischen Vikariatsleiter\*in und Vikar\*in. In der Regel geht es sowohl um formale wie auch inhaltliche Dinge. Es wird sowohl zurück geschaut, wie auch vorausgeblickt. Aus meiner Sicht können systemische Fragen grundsätzlich im „jour fix“ angewendet werden, beispielsweise um Organisationskonzepte zu hinterfragen, also z.B. wie sich die Vikar\*in in ihrem Arbeitsalltag organisiert.<sup>14</sup>

Unabhängig vom konkreten Inhalt ist die wichtigste Frage jeweils: „Was dient *Deinem* Lernprozess?“ Daraus hat sich für mich folgende Struktur ergeben:

- a) festlegen und priorisieren
- b) bearbeiten
- c) nächste Schritte

Dabei gehe ich jeweils nach dem gleichen Muster vor: Zuerst äussert sich die Vikar\*in, und anschliessend äussere ich mich zur Frage/zum Thema.

---

<sup>12</sup> In meiner Funktion als Ausbildungspfarrerin habe ich auch eine qualifizierende Funktion. Zum Einen, weil jedes Feedback auch eine Beurteilung ist. Zum Anderen, weil von der Ausbildungspfarrer\*in eine Beurteilung im Halbzeitbericht (siehe dazu in der Ausbildungsordnung §86 f.) und in der Beurteilung am Ende des Vikariats (siehe dazu in der Ausbildungsordnung § 37 ff.) gefordert wird. Das steht immer wieder auch in einem Spannungsfeld zur Eigenverantwortung der Vikar\*in. Sich dieses Spannungsfeld bewusst zu machen, es offen anzusprechen und zeitweise auszuhalten, gehört zum Ausbildungsprozess dazu.

<sup>13</sup> Vgl. dazu die Unterlagen im Anhang: «Rollen des/der Ausbildungspfarrers/in zum Abschluss. CAS M1 2019» von Manuela Liechti-Genge.

<sup>14</sup> Ebenso hilfreich können systemische Fragen bereits im Vorfeld, also beim Kennenlernen einer potenziellen Vikar\*in sein, sowie beim Erstellen der Lernvereinbarung, z.B. um zu klären, worüber überhaupt gesprochen wird, oder wie Schwieriges/Unangenehmes angesprochen wird.

Je nach Zeitpunkt innerhalb des Vikariats variiert der Inhalt leicht. Zu Beginn des Vikariats geht es ums Kennenlernen der Kirchgemeinde, der Mitarbeitenden und Freiwilligen. Je nachdem, welche und wie viel Erfahrung eine Vikar\*in mitbringt, ist zu Beginn in erster Linie das Beobachten dran, ergänzt durch (erstes) eigenes Ausprobieren. Das gemeinsame Erarbeiten der *Lernvereinbarung*<sup>15</sup> bildet die Grundlage. Sie sollte während des gesamten Vikariats regelmässig hervorgeholt werden, um zu überprüfen, ob die individuellen Lernziele erreicht werden oder ob es Anpassungen braucht.

Im Laufe des Vikariats verschiebt sich der Fokus daraufhin, dass die Vikar\*in so viel wie möglich selber „macht“. Wo sie auf vorhandene Erfahrungen aufbauen kann, geht es um Ausbauen und Feinarbeit. Wo sie neu einsteigt, geht es um Erarbeiten von grundlegenden Fähigkeiten.

Gegen Ende des Vikariats geht es zum Einen ums Vorbereiten der Abschlussprüfungen und -dossiers. Dann kommen zum Zweiten eventuell auch Bewerbungen auf ausgeschriebene (Pfarr-)Stellen in den Blick. Zum Dritten geht es darum einen Abschluss der gemeinsamen Zeit zu finden.

Im Folgenden zeige ich an einem Beispiel aus dem Handlungsfeld „Gottesdienst“<sup>16</sup> aus dem Kontext des Vikariats, wie das konkret aussehen kann.

#### *a) festlegen und priorisieren*

Gestartet wird mit der *klassischen Eröffnungsfrage* „Worüber sprechen wir heute (nicht)?“ Es wird eine Auflistung gemacht und geklärt, was organisatorische Dinge sind, welche Inhalte möchte sie besprochen haben, sowie worauf möchte sie eine Rückmeldung haben: Welche Gottesdienste übernimmt die Vikar\*in? Übernimmt sie alles oder einen Teil davon, bzw. welchen Teil davon? Braucht es im Vorfeld eine Möglichkeit etwas zu üben? Sind weitere Personen involviert? (Organisation) Rückblick aufs Abendmahl im Weihnachtsgottesdienst (Inhalt). „Waren meine Handgriffe und meine Worte in der Abendmahlsliturgie unterstützend oder waren sie fehl am Platz?“ (Rückmeldung).

---

<sup>15</sup> Die Lernvereinbarung ist abrufbar unter: <https://www.bildungkirche.ch/dokumente-und-formulare-lernvikariat>.

<sup>16</sup> Der Ablauf und die Fragen lassen sich natürlich auch auf die anderen Handlungsfelder (Bildung, Seelsorge, Gemeindeentwicklung) übertragen. Es würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen auch die anderen Handlungsfelder im Detail durch zu exerzieren.

Je nach Fülle an Themen eignen sich *Skalierungsfragen*, um zügig dorthin zu kommen, wo der Schuh drückt.

Beispiel: „Auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 1 nicht erreicht und 10 bedeutet, dass du beim Abendmahl voll im Element bist und entspannt und durchdacht den heiligen Geist durch dich fließen lassen kannst, wie sicher fühlst Du Dich in der Abendmahlsliturgie? Und auf welchen Wert müsstest Du kommen, damit es ok ist?“

### *b) bearbeiten*

Der konkreten Bearbeitung der vereinbarten Inhalte/Ziele geht die Frage voraus: „Zu was willst Du eine Rückmeldung?“ Damit die Rückmeldung den Lernprozess der Vikar\*in optimal unterstützt, werfe ich zuerst einen Blick darauf, was ein gutes Feedback ausmacht.<sup>17</sup>

Ein gutes Feedback ist eine Beobachtung, welche eine *Wahrnehmung* beschreibt (z.B. „Bei der Begrüssung hast du die ganze Zeit in deinen Ordner geschaut.“), eine daraus folgende *Wirkung* formuliert („Das wirkte auf mich unsicher und distanziert.“) und mit einem *Wunsch* abschliesst („Ich könnte besser in den Gottesdienst einsteigen, wenn du mich bei der Begrüssung anschauen würdest.“).<sup>18</sup> Es ist keine Interpretation, macht sowohl Vermutungen als auch den Massstab transparent, und bietet Entwicklungsmöglichkeiten an.

Genau da knüpfen systemische Fragen an: „Es geht also weniger darum, jemanden zu beurteilen, sondern ihn vielmehr von der ersten Minute an in eine Denkart zu bringen, bei der er am meisten von sich selber lernen kann.“<sup>19</sup> Systemische Fragen sind dann Elemente von Empowerment der Vikar\*in. Aus Perspektive der Ausbildungspfarrer\*in helfen gerade diese Fragen, um jeweils *vor* jedem Feedback zu klären, welchen Auftrag sie von der Vikar\*in bekommt.

Zusätzlich zur Frage, worauf die Vikar\*in meine Rückmeldung möchte, stelle ich natürlich auch die Frage, was die Vikar\*in von mir ausserdem braucht (Beispiele aus meiner Praxis, Literatur zum Thema oder Hinweise auf eine Predigthilfe usw). Je nachdem, wo wir im Vikariatsjahr stehen, kann es auch die Frage sein, was es braucht, damit die Vikar\*in die Prüfung besteht. Oder gar was es braucht, um irgendwann selbstbewusst in ein eigenes Pfarramt zu starten.

---

<sup>17</sup> Vgl. hierzu die Unterlagen im Anhang: Modul 2 „Lehren im Gespräch“.

<sup>18</sup> Es wurde folgendes Verständnis von Feedback verwendet: Hattie, John/Gan, Mar: Instruction based on Feedback, in: Handbook of research on learning and instruction, S. 249ff, aus: Genge-Liechti, Franz: Powerpoint «Feedback geben», Folie 4.

<sup>19</sup> Kindl-Beilfuss, a.a. O., S. 22. Heinz von Förster, Gründer des kybernetischen Imperativs, formuliert es gar so: «Handle stets so, dass die Anzahl der Wahlmöglichkeiten grösser wird.» (zitiert nach: Heinz Förster: Über das Konstruieren von Möglichkeiten, 1973, S.49.)

Wie etwas gelaufen ist, kann man in groben Zügen in drei Möglichkeiten<sup>20</sup> unterteilen:

1. Alles ist gut gelaufen.
2. Es war ok, ein paar Punkte gibt es zu verbessern.
3. Etwas ist schief gelaufen.

Dabei ist es möglich, dass die Vikar\*in und ich bei jeder Variante entweder gleicher oder unterschiedlicher Meinung sind. Da ich nach dem Prinzip „erst Du, dann ich“ arbeite, bekomme ich ein Bild davon, wie sich die Vikar\*in selbst wahrgenommen hat. Unterscheidet sich diese Eigensicht von meiner Fremdsicht, kann ich mit einer *Skalierungsfrage* diesen Unterschied näher untersuchen. „Generell kann man Fragen nach psychischen, räumlichen und nach zeitlichen Unterscheidungen differenzieren.“<sup>21</sup>

Beispiel: „Wie zufrieden bist Du mit dem Abendmahlsteil, auf einer Skala von 1 (unzufrieden) bis 10 (genauso würde ich das wieder machen)?“

Im Anschluss an die Antworten wird der Wert hinterfragt: Nehmen wir an, die Vikar\*in antwortet oben mit „9“. Dann kann weiter gefragt werden, warum sie den Wert nicht auf 10 setzt, was also gefehlt hat oder es noch bräuchte. Oder grundsätzlicher die Frage, was es gebraucht hätte, dass sie einen halben Schritt höher oder tiefer skaliert hätte.

Um eine Fremdsicht hereinzuholen, kann auch bei Skalierungsfragen zirkulär gefragt werden. Dies macht den Unterschied sichtbar zwischen einer Selbst- und Fremdwahrnehmung.

Beispiel: „Was würde das Gemeindemitglied XY sagen, wie sie das Abendmahl erlebt hat?“

Erlebt die Vikar\*in etwas als „schief gelaufen“, kann eine *Bewältigungsfrage* helfen, es in einen Kontext zu stellen.

Beispiel: „Wie hast du es geschafft, dass Du trotz dem Blackout während der Einsetzungsworte das Abendmahl zu Ende führen konntest?“

Fragen zur *Wirklichkeits- und Möglichkeitskonstruktion* sind ein gedankliches Durchspielen, um Neues auszuprobieren. Dies ermöglicht es der Vikar\*in sich zuerst gedanklich mit dem, was ist und dem, was sein könnte, auseinander zu setzen. Der Vorteil davon ist, dass sie so erst einmal gedanklich ergründen kann, wie sich etwas verändern könnte. Wie kann sie das nächste Mal in ein Seelsorgegespräch starten, auf

---

<sup>20</sup> Streng genommen gibt es auf dieser Skala auch noch: von Desaster und Nervenzusammenbruch bis mehr oder weniger selbstbewusstes Hallelujah.

<sup>21</sup> Patrzek, a.a.O., S. 30.

etwas reagieren, was die Sigrist\*in gesagt hat oder mit einer Störung im Unterricht umgehen?

Ist eine Vikar\*in eher zögerlich oder gar ängstlich etwas auszuprobieren, können Fragen zur Möglichkeitskonstruktion lösungsorientiert, und gleichzeitig spielerisch neue Wege anbieten.<sup>22</sup>

Beispiel: „Was wäre, wenn Du vergessen hättest den Helfenden beim Abendmahl zu sagen, was sie beim Austeilen des Weines sagen sollen? Wie hätte Gemeindemitglied XY reagiert?“

Von Arist/Schweitzer schlagen weiter vor, dieser Situation *Verbesserungsfragen* oder *Verschlimmerungsfragen* gegenüber zu stellen. Verbesserungsfragen helfen, „auf die Suche nach Erfahrungen und Ideen zu gehen, die neue Möglichkeiten jenseits des Problems eröffnen.“<sup>23</sup>

Dies kann mit der Frage nach *Ausnahmen* vom Problem geschehen oder mit Fragen nach *Ressourcen*, also nach Bereichen zu fragen, in welchen sich die Vikar\*in wohl und kompetent fühlt. „Ressourcenorientierte Fragen sind vor allem sinnvoll, wenn im Klientensystem Ideen wie »Nichts könnte noch verbessert werden« und »Man muss ständig an sich arbeiten« vorherrschen und zu einer Last geworden sind, so dass weitere Veränderungsarbeit dieses Muster nur noch bestärken würde.“<sup>24</sup>

Beispiel: „Was am Gottesdienst ist aus Deiner Sicht gelungen und würdest Du ein nächstes Mal wieder so machen?“

### c) nächste Schritte

„Menschen denken ständig über andere nach und darüber, was andere über sie denken und was andere denken, dass sie über andere denken, usf.“<sup>25</sup> Durch zirkuläre Fragen werden Muster oder Prozesse sichtbar gemacht. Wichtig ist daher auch, einen Abschluss zu finden, so dass die Vikar\*in weitergehen kann und sich der nächsten Aufgabe zuwenden kann.

Als Ausbildungsleiterin stehe ich in der Verantwortung, auch dann einen Abschluss zu finden, wenn die Vikar\*in noch unzufrieden oder unsicher ist. Auch hier können *ressourcenorientierte* Fragen eingesetzt werden. Die Frage nach dem „*und was noch?*“ kann ein Bild dafür geben, ob ein Thema abgeschlossen ist. Oder ob es für die Vikar\*in noch etwas zu besprechen gibt.

---

<sup>22</sup> von Schlippe/Schweitzer, a.a.O., S. 155f.

<sup>23</sup> A.a.O., S.158.

<sup>24</sup> A.a.O., S. 159.

<sup>25</sup> Laing, Ronald D. et al (1973), zitiert nach: von Schlippe / Schweitzer, a.a.O., S. 141.

Beispiel: „Was brauchst Du (noch), um Dich der nächsten Aufgabe zuwenden zu können? Was von dem, was wir besprochen haben, ist hilfreich für dich?“

Kindl-Beilfuss hat zudem „Zehn Fragen, die immer gehen“<sup>26</sup>. Sie bilden allgemein eine Gesprächsstruktur, „die sich in der Praxis als zielorientiert, machbar und vielseitig einsetzbar zeigt.“<sup>27</sup> Um den Abschluss eines Themas, wie auch allgemein für den Abschluss eines Gesprächs, einzuleiten, könnte ich die Vikar\*in fragen:

Beispiel: „Wenn Du zurückschaust auf Deine aktuelle Frage, was sind Erfahrungen, auf denen Du aufbauen kannst?“  
„Wenn es darum geht, neuen Schwung zu nehmen, um die nächste Aufgabe in Angriff zu nehmen, wie tankst Du dafür auf?“

So wird der Blick abschliessend auf die Ressourcen gelenkt, welche die Vikar\*in bereits hat(te) oder sich angeeignet hat, sowie auf das, was ihr neue Energie gibt, um einen Schritt weiter zu gehen.

Die abschliessende Frage „*Was nimmst Du mit?*“ lenkt den Blick auf Werkzeuge, welche sie nun in ihrem Rucksack hat, um weiter zu gehen und von der Reflexions- wieder auf die Handlungsebene zu kommen. Hier kann ein Blick auf die Lernvereinbarung hilfreich sein, um sicher zu gehen, dass wir uns entsprechend der Ziele der Vikar\*in bewegen. Oder um allenfalls Anpassungen hinsichtlich dieser Ziele vorzunehmen.

Auch hier frage ich natürlich danach, was sie von mir ausserdem braucht (siehe oben).

---

<sup>26</sup> Kindl-Beilfuss, a.a.O., 4. Zehn Fragen, die immer gehen, S. 74-76.

<sup>27</sup> A.a.O., S. 74.

### 2.3. Fragesets als „Icebreaker“ und „Hausaufgabe“

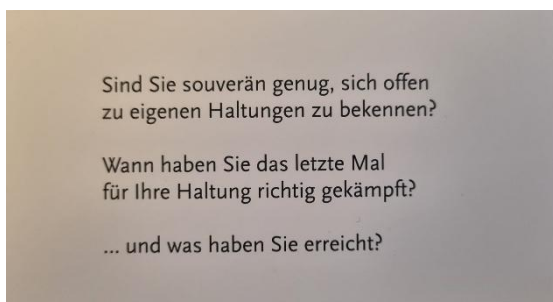
Es geht im Vikariat um die Grundausbildung im Beruf der Pfarrer\*in. Der Fokus liegt nicht mehr auf dem Tradieren von Können und Wissen, sondern auf dem Begleiten eines selbständigen Lernprozesses. Diesen Prozess anzustossen, (immer wieder) in Bewegung zu bringen ist Teil meiner Aufgabe als Ausbildungspfarrerin.

Systemisches Fragen kann sehr komplex sein. Diese Art des Fragens löst nicht nur bei der Vikar\*in etwas aus, sondern auch bei mir als Ausbildungspfarrerin. Das kann auch Überforderung auslösen – auf beiden Seiten. Daher ist es ratsam mir zu verdeutlichen, dass ich weder als Coachin in systemischer Beratung ausgebildet bin, noch das Vikariat ein therapeutisches Setting ist.

Damit ich trotz der Fülle der verschiedenen systemischen Fragekategorien aus diesem Fundus schöpfen kann, war ich auf der Suche nach einem Werkzeug, das mir die Anwendung vereinfacht. Für diese Arbeit habe ich zwei Fragesets daraufhin überprüft, inwiefern sie beim „jour fix“ eingesetzt werden können: Zum Einen die „111 Fragekarten für Therapie, Beratung und Coaching“<sup>28</sup> von Carmen Kindl-Beilfuss. Und zum Zweiten das „Kartenset Fragetechnik für systemisches Coaching“<sup>29</sup> von Roman Hoch/Silvia Vater.

#### a) „111 Fragekarten für Therapie, Beratung und Coaching“

Kindl-Beilfuss schreibt zur Verwendung der 111 Fragenbox: „Die Karten können zur Vorbereitung einer Sitzung genutzt werden, während einer Sitzung spontan gezogen der als Einladung zu Selbstreflexion im Sinne einer „Hausaufgabe“ mitgegeben werden.“<sup>30</sup> Auf jeder Karte werden mehrere Fragen gestellt, die aufeinander aufbauen.



Vorderseite mit mehreren Fragen



Rückseite ist bei allen Fragen gleich

Unabhängig vom Zeitpunkt, zu der eine der Fragen gezogen wird, kann die gezogene Frage der Vikar\*in unpassend scheinen. Kindl-Beilfuss schlägt dann vor, die

<sup>28</sup> Kindl-Beilfuss, Carmen: Fragen können wie Küsse schmecken. 111 Fragekarten für die Praxis, 2008. Die 111 Fragen finden sich auch in ihrem gleichnamigen Buch ab S. 186, sowie im Anhang dieser Arbeit. Es gibt auch viele andere Kartensets, welche im Coaching angewendet werden können, wie die Resultate der Suchmaschine im Internet zeigen. Sie unterscheiden sich in der Anzahl der Fragen, in der Optik bzw. Ästhetik, sowie in der Logik, wie ein Set aufgebaut ist.

<sup>29</sup> Hoch, Roman/Vater, Silvia: Kartenset Fragetechnik für systemisches Coaching, 2019.

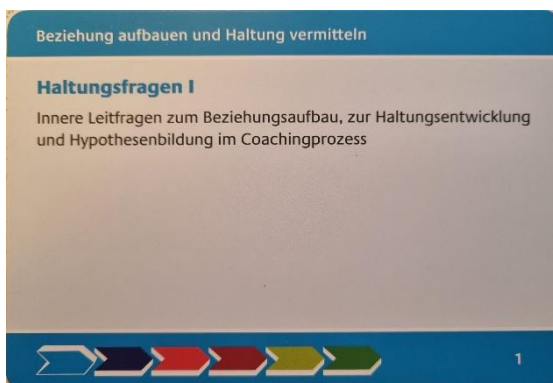
<sup>30</sup> Kindl-Beilfuss, 2021, S. 186.

verabredeten Ziele zu integrieren, indem ich zum Beispiel frage, was die Frage unpassend macht, wie die Frage abgewandelt werden könnte, damit die Vikar\*in sie gut beantworten kann, oder was eine passendere Frage gewesen wäre.<sup>31</sup>

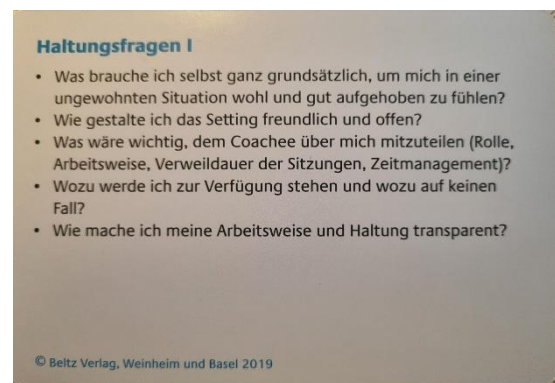
### b) „Kartenset Fragetechnik für systemisches Coaching“

Die 90 Fragekarten werden von einem Booklet mit einer Anleitung begleitet. Die Karten sind nummeriert, und können durch ihren Farbcode einfach einem Bereich eines Coachingsprozesses zugeordnet werden. Und damit sind wir beim Ziel dieses Sets: „Der Grundgedanke war, in einem Kartenset den gesamten potenziellen Coachingprozess abzubilden – mit Fragen, Arbeitshypothesen und hilfreichen Gedanken zur Reflexion innerhalb einer Kategorisierung, die den Anwendern eine bessere Orientierung ermöglicht.“<sup>32</sup> Allerdings „handelt [es] sich weder um ein Screening für Assessments noch um ein Kartenset, das für sich genommen – sozusagen eigenständig als Tool – fungieren sollte.“<sup>33</sup>

Die Karten erläutern auf der Vorderseite jeweils in welchem Kontext bzw. zu welchem Zeitpunkt im Prozess sie hilfreich sein können, sowie was das Ziel der Karte ist. Das wird anhand des Farbcodes sichtbar gemacht. Auf der Rückseite werden dann mögliche Fragen formuliert, oder es wird erklärt, wozu die aktuelle Phase wichtig ist.



Vorderseite der 1. Karte in der 1. Phase

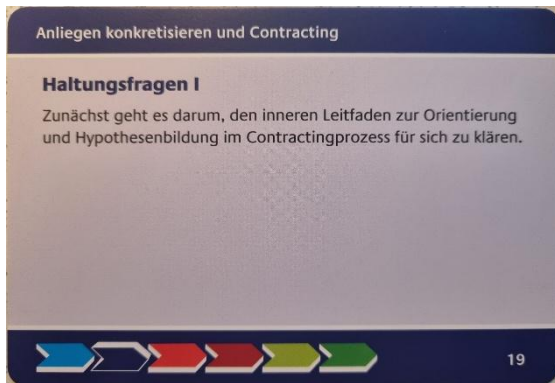


Rückseite der 1. Karte

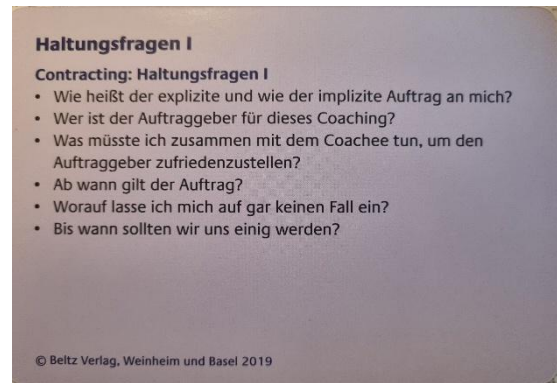
<sup>31</sup> Ebd., S. 187.

<sup>32</sup> Hoch/Vater, im Begleitbooklet, S. 3.

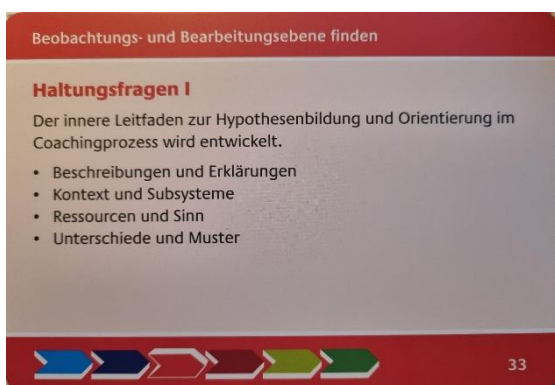
<sup>33</sup> A.a.O., S. 4.



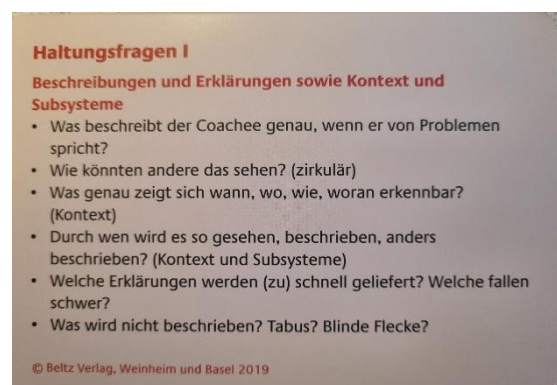
Vorderseite 1. Karte der 2. Phase



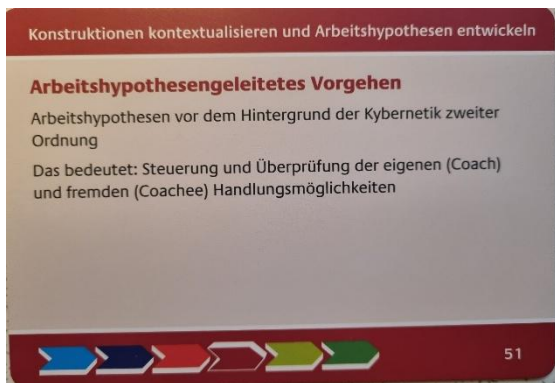
Rückseite



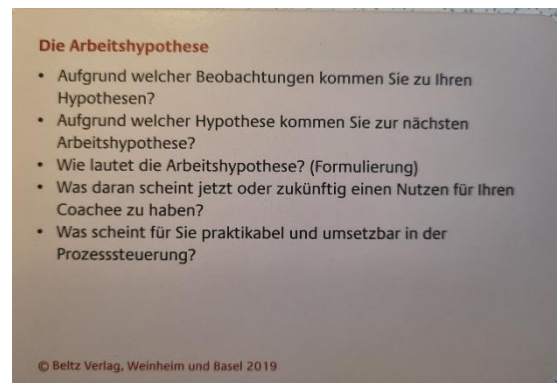
Vorderseite 1. Karte der 3. Phase



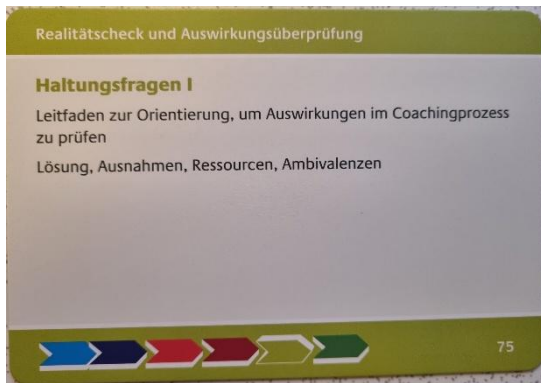
Rückseite



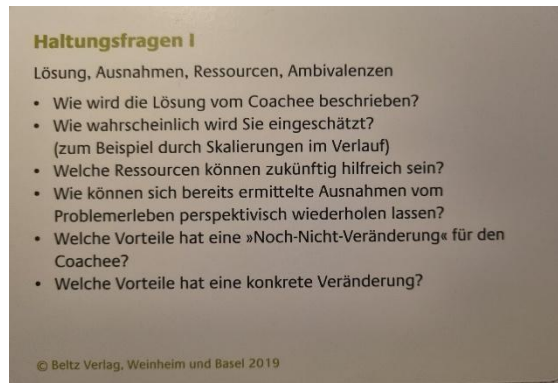
Vorderseite 1. Karte der 4. Phase



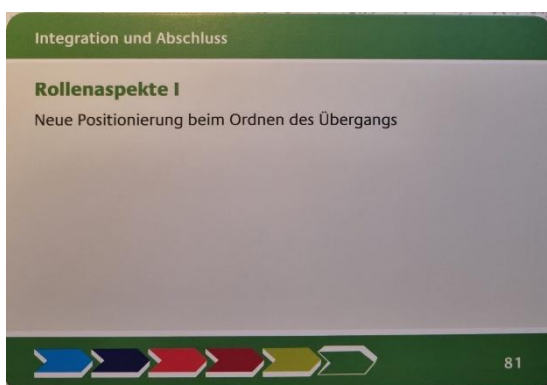
Rückseite



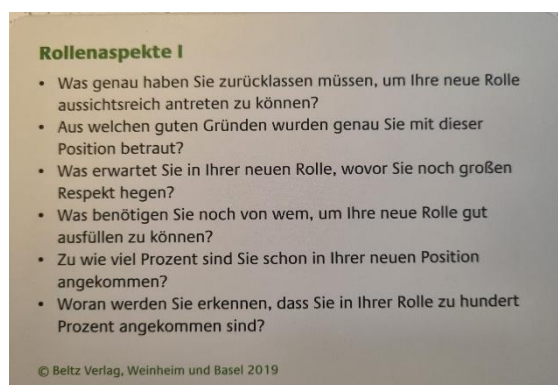
Vorderseite 1. Karte der 5. Phase



Rückseite



Vorderseite 1. Karte der 6. Phase



Rückseite

### c) *Wie hilfreich sind die vorformulierten Fragesammlungen für den „jour fix“?*

Beide Fragesammlungen beinhalten viel Potenzial für den „jour fix“. Beim „Kartenset Fragetechnik für systemisches Coaching“ allerdings braucht es Zeit, um sich die Karten alle durchzulesen und zu reflektieren, inwiefern sie angewendet werden können und wo sie im Prozess eingesetzt werden (können). Als AusbildungspfarrerIn sollte ich nur so viel anstossen oder auslösen, wie ich auch auffangen und begleiten kann.

Mir ist bewusst, dass ich weder eine Ausbildung in Systemischer Beratung habe, noch in einem anderen therapeutischen Kontext. Zudem ist die Vikar\*in nicht meine Patientin oder Klientin, sondern eine Person in Ausbildung. Darum rate ich vom Einsatz dieses Kartenset ab.

Die „111 Fragekarten für Therapie, Beratung und Coaching“ eignen sich eher für den Einsatz, auch ohne Vorkenntnisse oder entsprechender systemischer Ausbildung. „[Das Set mit den Fragen] soll dabei helfen, ergebnisorientiert zu arbeiten und gleichzeitig vielfältige Einblicke in die Lebenswelt des Klienten zu gewinnen“<sup>34</sup>, schreibt Kindl-

<sup>34</sup> Kindl-Beilfuss, Carmen, 2008, Begleitheft S. 1.

Bleifuss dazu. Es wurde als Werkzeug entwickelt, das zu verschiedenen Zeitpunkten eines Gesprächs eingesetzt werden kann, um „mit diesen Fragen zusätzliche Aspekte (jenseits dieser zentralen Orientierung) ins Spiel zu bringen – und dies in einer spielerischen Form zu tun, die ganz bewusst darauf setzt, eine Atmosphäre von Überraschung und Unvorhersehbarkeit zu schaffen.“<sup>35</sup> Oder aber man legt als Ausbildungsleiterin eine bestimmte Karte hin.

Da eine Kategorisierung der Fragen grundsätzlich schwierig ist, geben die Kartensets im besten Fall Impulse und öffnen das eigene Mindset für Fragen. Aber: Wenn es nicht meine Frage ist, kommt es nicht an. Oder anders gesagt, ist das Werkzeug nur so gut (oder hilfreich), wie die, die es anwendet. Ich lese also die Fragen zur Einstimmung zur Vorbereitung des „jour fix“ durch, oder zur Reflexion desselben anschliessend, und lasse mich durch sie inspirieren.

---

<sup>35</sup> Ebd.

## 2.4. Fazit

Mein Ziel als Ausbildungspfarrer\*in ist es, der Vikar\*in einen Rahmen zu geben, in welchem sie zu ihrer eigenen Pfarrer\*in werden kann. Lernprozesse brauchen Zeit und die Möglichkeit, auszuprobieren, zu reflektieren – um dann wieder auszuprobieren. Systemische Fragen sind ein nützliches Werkzeug, um den eigenständigen Lernprozess der Vikar\*in in Gang zu bringen, zu fordern und zu fördern. Systemische Fragen ermöglichen tiefe Gespräche. Sie eignen sich, wenn ein\*e Ausbildungspfarrer\*in gerne Räume öffnet, Prozesse anstösst und die Anzahl an Möglichkeiten vergrössern möchte. Dasselbe gilt für Vikar\*innen, welche dies als lustvoll und gewinnbringend für ihren Lernweg ansehen.

Ausserdem fördern systemische Fragen die Fehlerfreundlichkeit. Wenn etwas misslungen ist und sich ganz schlimm anfühlt, dann helfen systemische Fragen, „es“ grösser anzuschauen. Eine negative Erfahrung im Gestalten eines Gottesdienstes oder einer Religionsstunde ist nur ein Teil. Es gibt Teile, die (trotzdem) gelungen sind, und es gibt einen Weg, der weitergeht und auf dem die Vikar\*in unterstützt werden kann, erste oder weitere Schritte machen zu können.

Zum Schluss noch zwei Gedanken zu den Grenzen von systemischen Fragen im Kontext eines Vikariats: Da jede Frage zum Einen immer weitere Fragen nach sich zieht (oder ziehen kann), können systemische Fragen mit dem Faktor „Zeit“ kollidieren, sowohl im „jour fix“ wie auch im Vikariat an sich. Um dieser „Unendlichkeit“ Grenzen zu setzen, ist es unerlässlich besonders sorgfältig jeweils zu Beginn eines Treffens die heutigen Ziele zu definieren.

Zum Zweiten können systemische Fragen eine Vikar\*in auch überfordern. Besonders, wenn eine Person es nicht gewohnt ist, so viel und in dieser Tiefe über sich selber zu reflektieren. Hier braucht es die Vikariatsleitung, welche sorgfältig dosiert, wie „tief“ oder „weit“ die Fragen gehen.<sup>36</sup> Es hilft sicher auch, eine Antwort stehen zu lassen und mögliche Folgefragen unformuliert zu lassen, nach dem Motto „alles hat seine Zeit“.

---

<sup>36</sup> Vgl. Unterlagen „Schichtenmodelle Coachingebenen“ aus dem Modul 2 „Lehren im Gespräch“.

## Literaturangaben

Ausbildungsordnung Konkordat: <https://www.bildungkirche.ch/sites/default/files/2025-06/eps%20ausbildungsordnung%20neu.pdf>

Hoch, Roman / Vater, Silvia: Kartenset Fragetechnik für systemisches Coaching. 90 Fragekarten mit Anleitung. Mit 56-seitigem Booklet, 2019.

Kindl-Beilfuss, Carmen: Fragen können wir Küsse schmecken. Systemische Fragetechniken für Anfänger und Fortgeschrittene, Zehnte Auflage 2021.

Kindl-Beilfuss, Carmen: Fragen können wir Küsse schmecken. 111 Fragekarten für die Praxis, 2008.

Patzek, Andreas: Systemisches Fragen. Professionelle Fragekompetenz für Führungskräfte, Berater und Coaches, 3. Auflage 2021.

Von Schlippe, Arist / Schweitzer, Jochen: Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung, 10. Auflage 2007.

## Anhang

111 Fragenkarten für Therapie, Beratung und Coaching

Genge-Liechti, Franz: Powerpoint «Feedback geben», aus dem Modul 2 „Lehren im Gespräch“, besucht vom 8.-10. Juni 2022.

Liechti-Genge, Manuela / Genge-Liechti, Franz: „Schichtenmodelle Coachingebenen“, aus dem Modul 2 „Lehren im Gespräch“, besucht vom 8.-10. Juni 2022.

Liechti-Genge, Manuela: «Rollen des/der Ausbildungspfarrers/in zum Abschluss. CAS M1 2019“, aus dem Modul 1 „Ich als AusbildungspfarrerIn“, besucht vom 18.-20. März 2019.

# Anhang

## 111 Fragekarten für Therapie, Beratung und Coaching

Welches ist die beste Idee, die Sie im vergangenen Jahr hatten?

Auf welche Weise können Ihre Freunde Ihnen eine Freude bereiten?

Welche ist der liebste Ort Ihrer Kindheit, Ihr liebster Ort der letzten Jahre bis heute und Ihr liebster Ort in zehn Jahren?

Wie verbringen Sie Ihre freie Zeit am liebsten?

Welchen persönlichen Freiraum haben Sie über all die Jahre konsequent verteidigt?

Was muss man tun, um Sie als Freund/als Freundin zu verlieren?

Mit welchem Geschenk trifft man genau in Ihr Inneres?

...und mit welchem würde man Sie beleidigen?

Stellen Sie sich vor, man schenkt Ihnen eine Zeitreise. In welcher Epoche würden Sie aussteigen? Was möchten Sie dort erleben?

Welcher historischen Persönlichkeit wären Sie gerne persönlich begegnet?

Was hätten Sie miteinander besprochen?

Mit welchem sonst unerreichbaren Mann/Frau hätten Sie gerne eine Affäre gehabt?

Wie möchten Sie Ihren Kindern in Erinnerung bleiben?

Wann haben Sie zum letzten Mal etwas unglaublich Grosszügiges getan?

Welche Wirkung hatte das auf den Beschenkten?

Wie grosszügig beschenken Sie sich selbst?

Was ist Ihr grösster Lebenstraum?

Wie sind die Lebensträume von Ihnen und Ihrem Partner/Ihrer Partnerin miteinander verknüpft?

Was ist Ihr Lieblingstrostmittel neben Schokolade?

Was erleben Sie, wenn Sie gemütlich auf der Couch liegen?

Welches ist der Tagungsordnungspunkt, den Sie meist nicht erreichen?

...und was macht ihn so attraktiv, dass er immer wieder auf der To-do-Liste erscheint?

In welchen Situationen sind Sie „munter wie ein Fisch im Wasser“?

Was gelingt Ihnen dann am besten?

...und wie erfrischen Sie Ihre Umgebung?

Wenn Sie eine Gedankenspur hinterlassen möchten, welcher Satz steht über Ihrem Leben?

Wenn Sie gerne schlafen, welche Annehmlichkeiten muss Ihr Bett bieten?  
Was macht ein Bett samt Schlafräum zur wirklichen Erholungszone?

Träumen Sie öfter in Farbe oder in Schwarzweiss?  
Welchen Traum würden Sie gerne noch einmal träumen?

Welches war das erste Gefühl im Bauch, als Sie Ihrer grossen Liebe begegneten?

Was lässt Sie in Liebensbeziehungen gerne verweilen?

Was an Ihnen ist besonders fotogen?  
Welches ist das schönste Foto von Ihnen?

Hätten Sie Lust, ins All zu fliegen, wenn das ohne Weiteres ginge?  
...oder welches Abenteuer würden Sie bevorzugen?

Zählen Sie sich zu den Romantikern?  
Wenn ja, auf welche Weise?  
Wenn nein, was sind Sie dann?

Aus welcher Ihrer Fantasien möchten Sie einen Film drehen?

Welches war Ihr schwerster Abschied im Leben?  
...und welches was Ihr glücklichstes Wiedersehen?

Was tun Sie am liebsten mit Ihrem Geld?

Wer war oder ist ein Seelenverwandter für Sie?  
...und was macht diese Seelenverwandtschaft aus?

In welcher Situation haben Sie ebenso lustvoll wie ungeniert Ihre Contenance sausen lassen?

Vor welchen Leistungen Ihrer Mitmenschen haben Sie den meisten Respekt?

Zu welcher Kultur – unabhängig davon, ob sie noch existiert oder nicht – fühlen Sie sich hingezogen?

Was fasziniert Sie ganz besonders?

Welches Tier würden Sie zu Ihrem Begleiter wählen?  
Welches wilde Tier fasziniert Sie am meisten?

Welche Musik berührt Sie am meisten?  
Welche Gefühle werden bei diesen Klängen wach?

Wer war das Idol Ihrer Jugend?  
Was zog Sie an diesem Menschen und seinen Talenten an?

Glauben Sie an ein Leben nach dem Tod?  
Würden Sie gerne noch einmal zur Welt kommen?  
Was wäre Ihre Freude dabei und was Ihre Aufgabe?

Was lernen Sie von Ihrem Kind/Ihren Kindern?

Mit welcher Art von Charme und guten Manieren können Sie eine Frau/einen Mann beeindrucken?

Wann sind Sie mit sich selbst zufrieden?

Wenn Sie auf Ihr Leben schauen, was erfüllt Sie mit Stolz?

Wann waren Sie das letzte Mal richtig stolz auf sich und dachten: „Das habe ich wirklich gut gemacht!“?

Worin zeigt sich Ihr guter Geschmack?

Kann man guten Geschmack lernen?

Sind Sie souverän genug, sich offen zu eigenen Haltungen zu bekennen?

Wann haben Sie das letzte Mal für Ihre Haltung richtig gekämpft?

...und was haben Sie erreicht?

Wie bleiben Sie Ihren Prinzipien treu?

Wie haben Sie Ihren Platz in der Gesellschaft gefunden?

Was glauben Sie, was dafür notwendig ist, einen Platz zu finden, der von Respekt und Anerkennung getragen ist?

Was macht für den Tag zu einem erfolgreichen Tag?

Was lernen Sie von Menschen über 80?

Was meinen Sie, worüber lamentiert man in Ihrer Umgebung völlig zu Recht und völlig zu Unrecht?

Was war das grösste Abenteuer Ihres Lebens?

An welcher Herausforderung sind Sie so gescheitert, dass andere von Ihnen sagen, das hatte Format?

Welches Buch lesen Sie immer wieder, weil es Ihnen so besonders erscheint?

Welcher Duft gehört zu Ihrer Kindheit?

Was sind Ihre intensivsten Bilder aus Ihrer frühen Kindheit?

Was war Ihr gösster Kindheitstraum?

Und wie wirkt er in Ihr Erwachsenenleben hinein?

Was haben Sie immer bei sich, wenn Sie aus dem Haus gehen?

Sie dürfen einen einzigen Faktor im Weltgeschehen ändern. Welchen wählen Sie?

Wenn Sie die Chance auf Wiedergutmachung in einer bestimmten Angelegenheit bekommen, was möchten Sie unbedingt ausgleichen?

Welche Art der Wiedergutmachung durch einen Menschen in Ihrem Leben würde bei der Heilung alter Wunden heute noch guttun?

Was ist Ihre Art der Wiedergutmachung?

...und was ist Ihnen damit geglückt?

Was alles macht Ihren persönlichen Stil aus?

Welches Kleidungsstück/Outfit macht Ihnen nahezu automatisch gute Laune?

Wie bringt man Sie am ehesten zum Lachen?

In welcher Situation haben Sie zuletzt schallend gelacht und sich gut amüsiert?

Wer aus Ihrer Familie bringt Sie immer wieder zum Lächeln?

Wer ist Ihr „Lieblingsmuntermacher“ in Ihrem Freundeskreis?

Sie kennen die Werbung „Mein Haus, mein Auto, meine Frau...“ – Mich interessiert:

Woran messen Sie Erfolg bei anderen Menschen?

...und bei sich selbst?

Welche Kritik in Ihrem Leben hat Sie wirklich weitergebracht?

Wer in Ihrem Umfeld hat einen besonders glücklichen Einfluss auf Sie?

Wie nutzen Sie die gemeinsame Inspiration?

Wenn Sie eine Sache zukünftig gemeinsam in Angriff nehmen, was könnte dabei herauskommen?

In welchen Situationen erlauben Sie sich Tagträume?

Was ist Ihr schönster Tagtraum?

Über welche Kleinigkeit haben Sie sich zuletzt gefreut?

Was glauben Sie, von wem haben Sie bisher in Ihrem Leben die innigste Form von Liebe erfahren?

Wenn Sie die Einsamkeit aus Ihrem Leben vertreiben wollen, welches Zaubermittel werden Sie an, was hat sich absolut bewährt?

Welches Foto würden Sie am längsten mit sich herumtragen?

Wenn Sie anderen Ihr kleines Glück vorstellen möchten, welches Foto würden Sie auswählen?

Was bezeichnen Sie als den schlimmsten Fehler Ihres Lebens... und was haben Sie aus dieser Situation gelernt?

Wenn Sie ein Jahr irgendwo allein verbringen müssten oder wollten, welcher Ort wäre Ihnen der angenehmste?

Welche wohnliche Umgebung würde Ihnen guttun?

Welche Dinge wären unverzichtbar?

Was würden Sie vor dem Aufbruch auf jeden Fall noch einmal tun?

Welches Schmuckstück ist das älteste, das in Ihrem Besitz ist?

Welches Schmuckstück würden Sie wählen, wenn Sie es ab jetzt jeden Tag Ihres Lebens tragen müssten?

Wenn Sie anderen einen wertvollen Ratschlag geben, der hilft, das Leben besser zu meistern, welchen Rat geben Sie?

Was ist Ihr persönliches Rezept, um schwierige Situationen zu meistern?

Welche Erfahrung möchten Sie jemandem, den Sie lieben, ersparen und warum?  
Wie haben Sie selbst so eine Situation gemeistert?

Wie haben Sie Ihren Beruf entdeckt?  
...und welche Spuren haben Sie als ... hinterlassen?

Ziel vieler Filme ist es, Sie emotional zu berühren. Welcher Film hat Sie bisher am meisten berührt, und wie hat er das geschafft?

Welchen Film haben Sie bisher am häufigsten gesehen?  
Welches ist Ihr Lieblingsfilm?

Welche Filmfigur verkörpert für Sie etwas sehr Anziehendes oder Wertvolles?  
Welchen Film verbinden Sie mit einem wirklich stimmungsvollen Kinobesuch, und wer hat Sie begleitet?

Wo fühlen Sie sich zu Hause?  
Welcher Ort schenkt Ihnen Sicherheit und Geborgenheit?  
Wenn Sie Ausflüge machen, was ist Ihr liebster Ausflugsort?

Was ist Ihre Lieblingsfantasie, wenn Sie mit aller Kraft an etwas Schönes denken wollen?

Was ist am Freitagnachmittag Ihre schönste Aussicht, wenn Sie ans Wochenende denken?

Wenn Sie sich selbst verwöhnen, welche drei Varianten sind Ihre liebsten?

Wie sieht für Sie ein richtig schöner Fernsehabend aus?  
Wer leistet Ihnen Gesellschaft?  
...oder genießen Sie ihn lieber allein?

Welchen kleinen Luxus gönnen Sie sich immer wieder gerne?  
...und gegen welche „feindlichen Attacken“ haben Sie ihn erfolgreich verteidigt?

Wenn Sie einen Roman schreiben oder gar Ihre Biografie, welche Botschaft möchten Sie Ihren Lesern vermitteln?

Wenn Ihnen eine Filmrolle angeboten würde, welche würde Ihnen gefallen?  
...und welche würden Sie ablehnen?

Was würden Sie sagen: In welchen Momenten sind Sie erwachsen geworden?

Was war bisher die längste Zeitspanne, in der Sie an einem Ort gelebt haben?  
Worin liegt die Faszination dieses Ortes?  
Was flüstert dieser Ort über Sie?

Womit kann Ihnen ein anderer Mensch das Gefühl geben, unendlich verwöhnt zu werden?

Wenn Sie zu Ihrem nächsten runden Geburtstag einladen, welchen Titel trägt Ihre Party?  
Wen möchten Sie unbedingt dabei haben?  
Was werden Sie an diesem Tag besonders genießen?

Welche Entscheidung hat Ihr Leben am nachhaltigsten beeinflusst?

Was sind Ihre ersten drei Punkte auf Ihrer To-do-Liste für die nächsten zehn Jahre?

Mit welcher Gutenachtgeschichte kann man Ihnen eine besondere Freude machen?

Was ist Ihr absoluter Traumberuf?

...und was verbinden Sie damit?

Welche Stadt zieht Sie so an, dass Sie gerne länger dort verweilen würden?

Was macht diesen besonderen Reiz aus?

Welchen Augenblick in Ihrem Leben möchten Sie einrahmen, weil er so schön war?

Sie suchen sich ein tolles Auto aus, einen Begleiter, eine Tour, so dass es eine fantastische Flucht aus dem Alltag wird. Wo landen Sie?

Wann haben Sie zuletzt das Glück in vollen Zügen genossen?

Wie schenken Sie Ihrem Körper pures Wohlbefinden?

...und was ist Ihr Erfolgsrezept für zwischendurch?

Welches ist der höchste Preis, den Sie je für Glücklichkeit bezahlt haben?

Wann haben Sie das Schicksal eines anderen Menschen so bewegt, dass Sie nicht anders konnten, als sofort etwas zu tun?

Welches menschliche Schicksal in einem Buch oder Film hat Sie zu Tränen gerührt?

Wer hat (oder hätte) Ihre Tränen verstanden?

Welche Überlegungen hat die bewegte Seele angestellt?

Welcher Liedtext streichelt immer wieder Ihre Seele?

...und welche Lieblingsworte?

Welche Fernsehsendung sehen Sie momentan am liebsten?

...und was erzählen Sie einem anderen Menschen, der kein Fernsehen kennt, warum Sie diese Sendung so gerne anschauen?

Welche Fluchtversuche empfehlen Sie bei (November-)Blues?

Wenn Sie in die Seele anderer Menschen eintauchen, wonach suchen Sie, worauf achten Sie, wenn Sie etwas Wertvolles finden wollen?

Wenn Sie in Not sind, was ist Ihr bewährter Rettungsknopf?

...und wie haben Sie sich „per Knopfdruck“ aus einer misslichen Lage befreien können?

Wen in Ihrem Umfeld würden Sie „einen aussichtslosen Fall“ nennen und lieben ihn gerade deshalb?

Mit welchem Menschen können Sie sich genussvoll streiten?

Was macht dieses Streiten zu einem interessanten Miteinander?

Karl Lagerfeld sagte, die Wartung seines Körpers werde mit den Jahren aufwendiger als bei einem Sportwagen. Was investieren Sie in die «Wartung» Ihres Körpers?  
...und wie macht sich das bezahlt?

Mit welchen Menschen sprechen Sie im Geiste manchmal?  
...und welche wertvolle Erfahrung schöpfen Sie daraus?

Was macht Regentage für Sie unwiderstehlich?  
Was genießen Sie besonders?

Wie stellen Sie sich eine Frau/einen Mann des ausgehenden 21. Jahrhunderts vor?  
Worüber würden Sie mit einem Menschen der Zukunft gern einmal plaudern?

Welche ist das erste wirkliche Indiz dafür, dass Sie sich verliebt haben?  
...und wie beschreiben Sie den Weg vom ersten Verliebtsein zur intensiven Liebe?

Sie sind Jahrgang.... Was verleiht Ihrem Geburtsjahrgang das Prädikat «Besonders wertvoll und einzigartig»?

Was, meinen Sie, ist *die* Qualität Ihrer Generation?

# Feedback geben

Ein paar Hinweise  
und Anregungen

# Feedback im Alltag

John Mayall and the Bluesbreakers

I saw her walkin' down the street

The little girl she looked so sweet

I followed her for half a mile

I had to stop and talk a while

I was looking back

to see if she was looking back

to see if I was looking back at her

# Kybernetik

„Ich weiss nicht, was ich gesagt habe,  
bevor ich nicht die Antwort darauf gehört  
oder gesehen habe.“

Norbert Wiener 1894 – 1964

Mathematiker und Begründer der Kybernetik

# Grundsätzliches

▫ Neuste Untersuchungen: Regelmässiges Feedback ist etwas vom Hochwirksamsten in einem Lernprozess. Besonders dann, wenn der/die Feedbackgeber/in auch bereit ist, seiner/ihrerseits ein Feedback einzuholen.

*(Hattie, John; Gan, Marc, instruction based on feedback, in: Handbook of research on learning and instruction, New York*

*2011, S 249ff)*

▫ Feedback soll Futter geben – verdauliches Futter. Nach einem guten Feedback geht das Gegenüber gestärkt und inspiriert hervor – ohne Bauchgrimmen.

▫ Gutes Feedback (bzw. Auswertung nach einem Handlungsvollzug) ist das Eine. Ebenso wichtig ist gutes Anleiten (Coaching vor einem Handlungsvollzug).

# Grundelemente

W W W

--> Wahrnehmung

--> Wirkung

--> Wunsch

# Beispiel 1

## Wahrnehmung

*Bei der Begrüßung hast du die ganze Zeit in deinen Ordner geschaut*

## Wirkung

*Das wirkte auf mich unsicher und distanziert*

## Wunsch

*Ich könnte besser in den Gottesdienst einsteigen,  
wenn du mich bei der Begrüßung anschauen  
würdest*

## Beispiel 2 Wahrnehmung

*Mir ist aufgefallen, dass du häufig geduckt da  
stehst und den Nacken einziehst*

## Wirkung

*Das wirkt auf mich verkrampft, ich bekomme  
Mitleid mit dir und möchte dich  
beschützen kommen*

## Wunsch

*Ich möchte mir während des Gottesdienstes  
nicht so viele Sorgen machen müssen*

## Beispiel 3

### Wahrnehmung

*Beim Eingangsgebet hast du Bezug genommen auf das Lied, das wir vorher gesungen haben.*

### Wirkung

*So sind die Worte des Liedes auf schöne Weise in mir nachgeklungen.*

### Wunsch

*Ich wünsche mir noch mehr ein solch stimmiges Zusammenspiel im Gottesdienst.*

# Ein Feedback sollte sein...

Zusammengestellt in Anlehnung an Klaus Antons, Jörg Fengler und andere Autoren

- objektiv beschreibend
- erbeten oder angeboten
- subjektiv formuliert
- korrekt
- transparent
- anständig
- konkret
- aufrichtig
- angemessen
- positiv und kritisch
- brauchbar
- wertschätzend
- zur rechten Zeit

# objektiv beschreibend

☐ Von der Wahrnehmung ausgehend

☐ Möglichst keine Wertung

☐ Möglichst keine Interpretation

☐ Möglichst keine Suche nach Motiven

--> *Einladungen zur Rechtfertigung*

# subjektiv formuliert

☐ *Meine* Beobachtungen

☐ *Meine* Wahrnehmung

☐ *Meine* Sicht

☐ *Meine* Gefühle

--> *im Wissen, dass es noch*

# transparent

- ▣ Wahrnehmung als Wahrnehmung äussern
- ▣ Vermutung als Vermutung äussern
- ▣ Gefühle als Gefühle äussern
- ▣ Interpretation als solche benennen
- ▣ Wertung als solche benennen

# konkret

☐ ZDF = Zahlen, Daten, Fakten

☐ Im Gegensatz zu vage und allgemein

☐ Am konkreten Beispiel belegt

☐ Auf das Verhalten bezogen  
und nicht auf die Person

# angemessen

- Die Bedürfnisse aller Beteiligten berücksichtigen
- Nicht zu viel auf einmal, für den Empfänger verarbeitbar
- Zielgerecht und vertragsgerecht

# brauchbar

- Auf das Verhalten bezogen und nicht auf die Person
- Auf Verhaltensweisen bezogen, die auch veränderbar sind
- Feedback, das sich auf Bereiche bezieht, die nicht verändert werden können, frustriert

## zur rechten Zeit

- Je zeitnäher um so wirksamer
- Besteht die Bereitschaft oder ist der Empfänger mit etwas anderem beschäftigt

# erbeten oder angeboten

- ▣ Im Gegensatz zu aufgezwungen
- ▣ Am besten als Antwort auf eine Frage der empfangenden Person
- ▣ Aufgrund eines Vertrages

*--> in Beurteilungssituationen nicht der Fall*

# korrekt

- ☐ Am besten: überprüfbar
- ☐ Hilfreich, wenn die Aussagen von anderen überprüft oder bestätigt werden können
- ☐ Feedback in Gruppen

--> *Keine Wahrheitsdebatten*

# anständig

- Ein Feedback ist kein Ort um Frust abzulassen
- Feedback ist Teil einer persönlichen Begegnung und bewegt sich nicht auf der Ebene «like/hate»
- Höflichkeit: gute Umgangsformen («hoffähig»)

--> *Höflichkeit ist wie ein Luftkissen. Es mildert die Stösse des Lebens*

*Arthur*

# aufrichtig

- ▣ Neidlos anerkennen, was positiv ist
- ▣ Kein falsches Lob
- ▣ Offen benennen, was verbesserungsfähig ist
- ▣ Keine versteckte Abrechnung
- ▣ Ich muss nicht alles sagen, was ich beobachtet habe, aber das, was ich sage, soll authentisch sein (selektive Authentizität)

# positiv und kritisch

- ▣ Oft gehört: „Er hat ja alles gut gemacht, da kann ich ja kein Feedback geben...“ Im Gegenteil: Benennen, was man Gutes beobachtet hat!
- ▣ Kritik ist schwer einzustecken
- ▣ „Sandwich-Theorie“: negative Kritik zwischen zwei Schichten von positiven Elementen betten

# wertschätzend

- ▣ Beachtet Ebenwürdigkeit des Gegenübers
- ▣ Haltung: Ich bin ok – Du bist ok
- ▣ Weiss um die Verletzlichkeit des Gegenübers

# Ein Feedback gelingt besser...

- ▣ Wenn es auf den Lernprozess abgestimmt ist und Form und Inhalt gemeinsam vereinbart worden sind.
- ▣ Wenn ich meine eigene Gefühlslage benenne: z.B. „Ich möchte etwas mit Dir besprechen, das fällt mir nicht so leicht“
- ▣ Wenn die empfangende Person in der Lage und willens ist, das Feedback anzunehmen.
- ▣ Mit einem Abschluss wie: „Danke, dass Du mir in Ruhe zugehört hast...“

# Überprüfen...

▣ Bin ich mir als Feedbackgebende/r der eigenen Gefühle und Absichten bewusst?

▣ Oder anders gefragt:

Was will ich mit dem Feedback (vielleicht auch im Geheimen) erreichen?

▣  
Helfen? Etwas Verändern? Trösten?  
Belehren? Eigene „Weisheit“ verkaufen? „Eins auswischen“?

## Zum Schluss

Ein Feedback reagiert auf ein menschliches Grundbedürfnis:

GESEHEN WERDEN

Damit werden tiefe Schichten des Menschen angesprochen, wie z.B. Fragen der Anerkennung oder der Beschämung.

„Takt und Behutsamkeit sind gute Begleiter bei dem Bemühen die richtige Dosierung für ein Feedback zu finden“

(Fengler, S. 17)

# Feedback geben

... das war's.

## Literatur

Antons, Klaus: Praxis der Gruppendynamik; 2009 (9. aktualisierte Auflage)

Bastian, Johannes u.a.: Feedback-Methoden; 42016

Beetz, Jürgen: Feedback; 2016

Fengler, Jörg: Feedback geben; 2009 (4. überarbeitete und erweiterte Auflage)

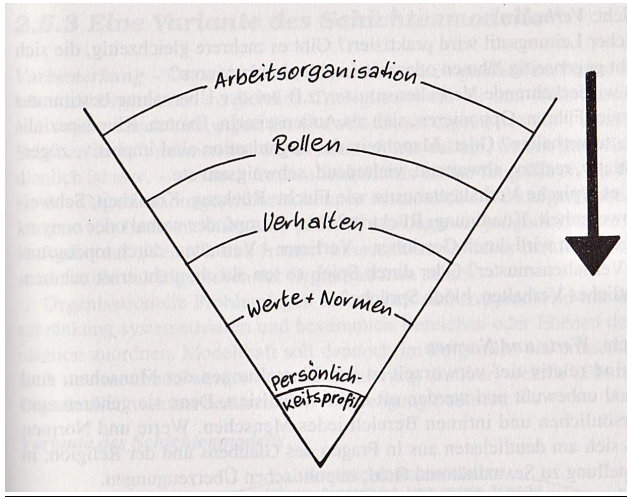
Kreyenberg, Jutta: 99 Tipps zum Coachen von Mitarbeitern, 2008

Thomann, Geri: Ausbildung der Ausbildenden; 2013 (4. überarbeitete Auflage)

## Schichtenmodelle Interventionsebene Coaching

Berg, H.G., Schmidt, E.R., Beraten mit Kontakt, 1995, S.159:

### 1) Schichtenmodell zur Bearbeitung von Konflikten



### 2) Ausbildungsmodell (Schichtenmodell adaptiert nach Berg)



#### **Ebenen (von aussen nach innen)**

- Umfeld, Arbeitsplatzbedingungen, Arbeitsorganisation
- Berufliches Fachwissen
- Berufliches Know How
- Rollen
- Verhaltensweisen
- Werte und Vorstellungen
- Spiritualität und Sinnfrage
- Persönlichkeitskern

# Rollen des/der Ausbildungspfarrers/in zum Abschluss

CAS M1 2019

Manuela Liechti-Genge

# Aus der Sicht des Sigristen...



# Rollenstrauss des Ausbildungspfarrers/ der Ausbildungspfarrerin



# Mögliche Rollen der Ausbildungspfarrerin / des Ausbildungspfarrers (Auswahl)

- Vikariatsvater – Mutter
- Lehrer/in
- Fachexperte/Fachexpertin
- Vorbild
- Coach
- Vorgesetzte/r
- Beobachter/in
- Freund/in
- Kollege/in
- Beschützer/in
- Seelsorger/in
- Beurteiler/in
- Konkurrent/in
- Bruder/Schwester in Christus

# Grundlegendes

- Ein ganzer Strauss von Rollen ist möglich.
- Nicht alle Rollen dienen dem Lernprozess gleichermassen (heikle Rollen)
- Ausbildung ist immer situativ: Die Situation (Ziel und Inhalt einer Lernsequenz) bestimmt auch die Rolle.
- Gewisse Rollen sind verwandt, und der Übergang ist fließend: z.B. Lehrerin-Fachexpertin.
- Gewisse Rollen stehen in Spannung zueinander: «Begleitungssoftie» versus «Beurteilungshardliner».
- Wichtig: Achtsames Unterscheiden von „Rolle“ und „Haltung“ Seelsorgerliche Haltung ist möglich und manchmal nötig – auch wenn Apf nicht Seelsorgerin des Vikars sein kann.

# Rollenbewusstsein mögliche Chancen:

**1) Fördert den Lernprozess der Vikarin. Denn je nach Situation und Phase braucht sie manchmal eher ein Vorbild oder einen Coach oder einen Lehrer oder einen Beurteiler oder...**

**2) Hilft klären: Was machen wir jetzt gerade?**

- Ich zeige dir, wie ich es mache - **Vorbild**
- Ich stelle dir Fragen, damit du selber herausfinden kannst, wie du es machen willst - **Coach**
- Ich erkläre dir, was du dazu wissen musst – **Lehrerin**
- Ich gebe dir eine Rückmeldung - **Beurteilerin**

**3) Rollenklärung und Rollentransparenz beugt falschen Erwartungen und damit Konflikten vor.**

# Fehlendes Rollenbewusstsein

## mögliche Gefahren:

**1) Einseitigkeit: Ich spiele am liebsten meine Lieblingsrolle**

**2) Ich schlüpfe - ohne es zu merken - in eine unangemessene Rolle:**

- Weil ich mir nichts dabei überlege
- Weil sie mir angeboten wird und ich dazu „verführt“ werde
- Weil ich befangen bin
- Weil ich es allen und besonders dem Vikaren Recht machen will
- Weil ich müde bin oder im Stress oder sonst nicht achtsam genug

**3) Fehlende Effizienz im Lernprozess, denn es spielt eine Rolle, wann ich welche Rolle spiele.**

Muss ich selber gut predigen, können, um meiner Vikarin das Predigen beizubringen?

- In der Rolle des Vorbilds:
  - ja
- In der Rolle des Coach:
  - nein
- In der Rolle der Lehrerin:
  - jein
- In der Rolle der Beurteilerin:
  - nein

# Muss ich selber wissen, was die Kriterien einer guten Predigt sind, damit ich dem Vikaren beibringen kann, gut zu predigen?

- In der Rolle des Vorbilds:
  - **Jein, vielleicht bin ich eine Naturbegabung**
- In der Rolle des Coaches:
  - **jein, es ist vor allem der Vikar, der herausarbeiten muss, was die Kriterien einer guten Predigt sind. Als Coach bin ich weniger für den Inhalt verantwortlich als für den Prozess. Ich muss ihm lediglich helfen, die Kriterien umzusetzen**
- In der Rolle der Lehrerin:
  - **Ja**
- In der Rolle der Beurteilerin:
  - **Ja**

# Zwei mögliche Rollen des Coach

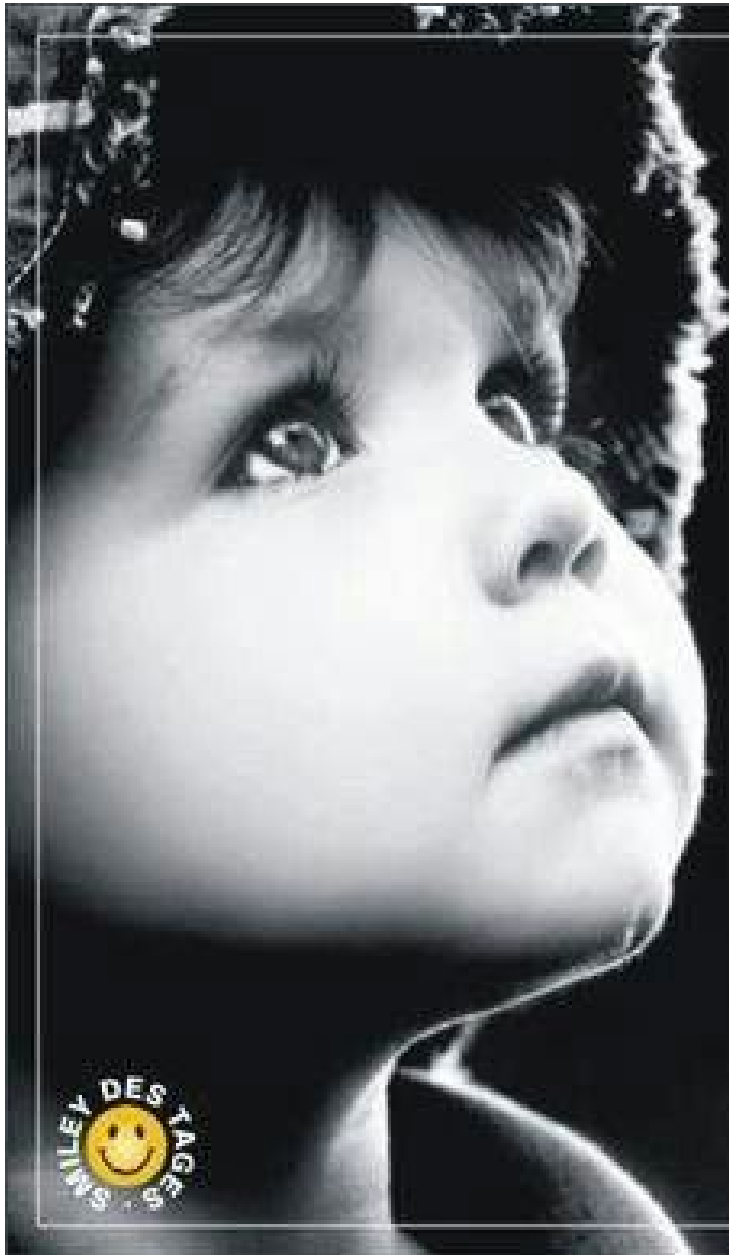
## **Fachcoaching:**

- Coach muss etwas vom Fach verstehen (Feldkompetenz)
- Arbeitet darum auch inhaltlich mit dem Coachee

## **Prozesscoaching:**

- Coach braucht nicht zwingend eine Feldkompetenz
- Für den Inhalt ist der Coachee verantwortlich

**Ausbildungspfarrer/in ist in der Regel Fachcoach**



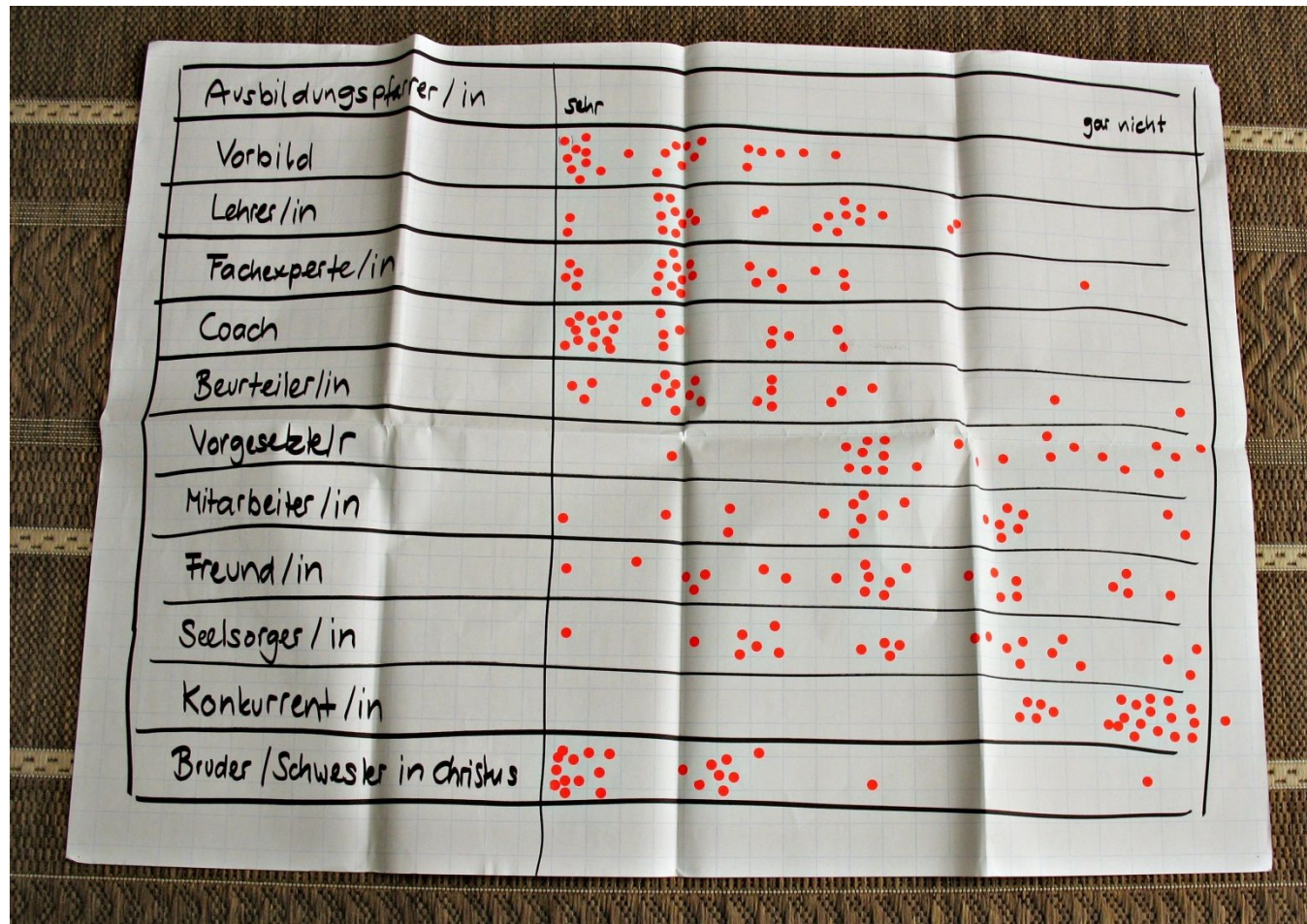
Ein guter Lehrer ist,  
wer dir zwar sagt,  
wohin du schauen,  
nicht aber, was  
du dort sehen sollst.



# **Die fünf Hauptrollen in der Ausbildungsbegleitung:**

- **Lehrer/in (und Fachexperte/in für das Handlungsfeld Pfarramt)**
- **Coach**
- **Vorbild**
- **Beurteiler/in**
- **Bruder und Schwester in Christus**

# q.e.d.: So sehen es die Vikarinnen und Vikare des Konkordates in der Schweiz (Jg 14/15 )



# Hauptfrage beim Ausbilden

Immer und immer wieder:

**Was dient dem Lernprozess  
in diesem Moment ?**

Und je nachdem wird auch die Rolle gewählt