



GEMEINSCHAFT DER
SIEBENTEN-TAGS-ADVENTISTEN

Mittelrheinische Vereinigung



DIE MITTE DES GLAUBENS

Der große Rahmen unserer Aufgaben ist durch das geschriebene Wort Gottes in der Heiligen Schrift und unseren Glauben an Jesus Christus gegeben. Er orientiert sich an den Grundsätzen und Richtlinien der Gemeinschaft und den Vorgaben der Verfassung.

Das von den Landesversammlungen [am 13. Mai 2001] beschlossene Plänenpapier gibt die Schwerpunkte der Arbeit in der kommenden Wahlperiode vor. Auf dieser Grundlage arbeitet die Dienststelle mit den Predigern und Gemeinden zusammen. Die Prediger im Bezirk planen mit den Gemeinden für ihr Arbeitsgebiet.





MISSION FÜR DEN MENSCHEN

Glaube:
Befreiend,
stärkend,
froh-
machend

1.1 Führung mit Profil und Toleranz

Im Mittelpunkt des Gemeindelebens nach innen und außen steht der Glaube an Jesus Christus und die persönliche Beziehung zu ihm. Sie ist eine befreiende, stärkende und frohmachende Kraft. Sie motiviert den gabengemäßen Einsatz und fördert die Mündigkeit der Gemeindeglieder zu verantwortlichem Handeln.

Einheit in
Verschieden-
heit

Nach Innen

Ausgehend von der Präambel¹ der Glaubensüberzeugungen der Siebenten-Tags-Adventisten, ist „Einheit in Verschiedenheit“ ein gelebtes Selbstverständnis der Gemeinschaft. Meinungsvielfalt und Pluralität im geistlichen Leben (Gottesdienstformen und Frömmigkeitsstile) sind nicht zu verwechseln mit Pluralismus und Beliebigkeit, sondern Teil der gewollten Schöpfungsvielfalt Gottes.

Der dazu innergemeindlich notwendige theologische Diskurs und der Umgang miteinander (Jh 13,35) soll mit Seriosität und Niveau geführt werden. Unser gemeinsames Ringen um Wahrheit muss demzufolge in gegenseitigem Respekt und ohne Ausgrenzung durch Exklusivansprüche geführt werden und soll so zur fruchtbringenden Gemeindeentwicklung beitragen.

Nach Aussen

Bei allen Aktivitäten bleibt die zeitgemäße Verkündigung des Evangeliums („gegenwärtige Wahrheit“, vgl. 1 Pt 3,15) in Wort und Tat die erste und wichtigste Mission der Gemeinschaft. Diese Mission ist gekennzeichnet durch den ganzheitlichen Dienst am Menschen und der Schöpfung. Diese Kernkompetenz gilt es zu bewahren und zu entfalten. Nur im Bewusstsein einer gesunden Identität als Siebenten-Tags-Adventist können Feindbilder überwunden und das häufig noch vorhandene Sektenimage der Gemeinschaft in der Öffentlichkeit abgebaut werden.

Die gewünschte Veränderung oder Bewusstmachung, die zu einem evangeliumsgemäßen Selbstbild der Gemeinschaft führt („Freikirche“), ist eine der wichtigsten Aufgaben aller Adventisten, insbesondere auf den Leitungsebenen – nicht zuletzt, damit die Verkündigung des Evangeliums nicht behindert wird.

Als Teil der Gesellschaft unseres Landes haben wir gemäß des adventistischen Selbstverständnisses einen Beitrag zu leisten, der an vielen Stellen nur gemeinsam, z.B. in konstruktiver Offenheit und Zusammenarbeit mit anderen Teilen der Gesellschaft und anderen Kirchen, verwirklicht werden kann.

Zeitgemäße
Verkündi-
gung des
Evangeliums



Offenheit
und
Zusammen-
arbeit

¹Das dynamisch-progressive Wahrheitsverständnis unserer Glaubensgemeinschaft ist in der Präambel formuliert, die besagt, dass eine Neufassung der adventistischen Glaubensaussagen möglich ist, „sofern die Gemeinde durch den Heiligen Geist zu einem tieferen Verständnis der biblischen Wahrheit gelangt...“

(Präambel der Glaubensüberzeugungen der STA).

GEMEINSCHAFT UND OFFENHEIT

Transparenz und Impulse

2.1 Einführung

Die Landesausschüsse (Vereinigungsausschuss) und der Vorstand (Dienststelle) leiten die Gemeinschaft. Sie entwickeln Konzepte zur Umsetzung des Leitbildes und stellen Ressourcen (Finanzen, Know-How und Personal) zur Verfügung.

2.2 Ziel

Vernetzung der Abteilungsarbeit und Nutzung der Synergieeffekte auf allen Ebenen, um die Mission zu stärken.

2.3 Weg

Aufbau eines zielgerichteten, gemeinsam strukturierten Ausbildungsprogramms für Gemeindeglieder und ehrenamtliche Mitarbeiter. Kompetente Arbeitskreise können zum Erkennen und zur Verwirklichung vorrangiger Aufgaben richtungsweisende

Anstöße geben. Regelmäßige Informationen an Prediger und Gemeinden schaffen Transparenz. Vereinigungsweite Veranstaltungen sowie Tagungen für Prediger und Gemeindeleiter geben die Impulse des Vereinigungsausschusses, der Dienststelle und der Gemeinschaft in Deutschland im Sinne des Leitbildes weiter.

Zur konkreten Umsetzung soll auch die Anstellung von Fachpersonen, die nicht Theologen sein müssen (z.B. Absolventen der Fakultät „Christliches Sozialwesen“ der Theologischen Hochschule Friedensau), in klar definierten Projekten in Erwägung gezogen werden.

2.4 Einsatz von finanziellen Mitteln

Die Finanzierung oder Bezuschussung von Projekten und Aktivitäten muss sich an folgender Maßgabe orientieren:

- Stützt das, was wir tun, die Botschaft, die uns anvertraut wurde?
- Stärkt das, was wir tun, die Erfüllung der Mission, die Gott uns anvertraut hat?
- Stärkt das, was wir tun, das Vertrauen unserer Glieder in die Gemeinschaft und ihre Organisationen und fördert es ihr Wachstum?

Was sich nicht an dieser Maßgabe messen lässt, muss aufgegeben werden.

Konzepte zur Umsetzung



Kompetente Arbeits- kreise



VOM GLAUBEN BEGEISTERT

3.1 Einführung

Alle Abteilungsleiter und deren Mitarbeiter fördern die Mission im Sinne des Leitbildes. Der Abteilungsleiter der Heimatmission koordiniert überbezirkliche Aktionen und fördert die missionarischen Aktivitäten in den Gemeinden vor Ort.

3.2 Ziel

Aus Begeisterung für unseren Glauben sollen Menschen in der Mittelrheinischen Vereinigung mit dem Evangelium in Kontakt kommen und zur Nachfolge ermutigt werden. Bis zum Ende der Wahlperiode sollen wenigstens 40% der Gemeindeglieder aktiv am Gemeindeleben und in der Mission beteiligt sein. Die wöchentlichen Gottesdienste sollen evangelistischen Charakter haben und dementsprechend gestaltet werden.

**Aktiv am
Gemeinde-
leben
teilnehmen**

3.3 Weg

Gemeindeberatung soll auf Eigeninitiative einer Gemeinde individuell vor Ort angeboten werden. Die Gemeinden werden beraten und ermutigt, das Ziel der HM-Abteilung im Sinne des Leitbildes auf ihre Gemeinde zu übertragen, entsprechende Pläne zu fassen und umzusetzen. Die Gemeindeberatung wird von der Dienststelle koordiniert. Die Gemeinschaft legt den Gemeinden evangelistische Angebote (z.B. im Rahmen des „Institutes für christliche Dienste“) vor. Geeignete Materialien werden von der Gemeinschaft in Deutschland erstellt.

Die Mittelrheinische Vereinigung stellt zum Zweck der Förderung der örtlichen Gemeindeberatung einen geeigneten Gemeindeberater vollzeitlich ein. Sollte kein geeigneter Gemeindeberater aus den Reihen der Adventgemeinde gefunden werden, lässt die Mittelrheinische Vereinigung eine geeignete Person zum Gemeindeberater ausbilden und stellt diesen ein.²

3.4 Schwerpunkte der Aktivitäten

- Förderung der persönlichen Beziehungen und Freundschaften (Persönliche Evangelisation)
- Öffentliche Veranstaltungen und Gottesdienste (Öffentliche Evangelisation mit Kontakt- und Erntecharakter)
- Neulandprojekte und Bildung von Tochtergemeinden
- Interkulturelle Mission (Projekte von „Globale Mission“)
- Aus- und Weiterbildung mit dem Ziel der „Multiplikation“
- Für ein gesundes geistliches Leben in der Gemeinde kommt der Diakoniarbeit besondere Bedeutung zu. Sie wird von der Vereinigung nach Kräften gefördert.

**Maßgaben
zur
Orientie-
rung**



**Ausbildungs-
programme
für
Gemeinde-
mitglieder
und ehren-
amtliche
Mitarbeiter**

²Aufgenommen als Prüfauftrag durch Beschluss der Landesversammlungen am 13.05.01 s. Protokoll TOP 17



AUF DEM WEG IN DIE ZUKUNFT

Nachstehende Ausführungen sind eine auszugsweise Adaption des Grundsatzpapiers „Eine Strategie für die Euro-Afrika-Division: Unser Plan für die kommenden fünf Jahre“. Es wurde den Mitgliedern des Exekutivausschusses der Euro-Afrika-Division anlässlich der Herbstsitzung 2000 in Jogy von Divisionsvorsteher Ulrich Frikart vorgelegt und vom Exekutivausschuss beschlossen. (Siehe: AdventEcho-Extra, Januar 2001)

4.1 Herausforderungen und Ziele

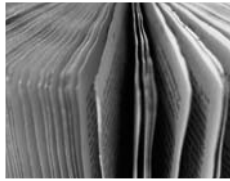
Die Herausforderung, vor der die Predigerschaft der Mittelrheinischen Vereinigung zu Beginn dieses neuen Jahrtausends steht, ist die, mit Ehrlichkeit und Realismus die biblische Botschaft zu verkündigen und gleichzeitig alle diesbezüglichen Aktivitäten darauf zu überprüfen, ob Jesus Christus, der Mittelpunkt dieser Botschaft, auch noch der Mittelpunkt ihrer Verkündigung ist.

Verkündigung mit Ehrlichkeit und Realismus

Gleichzeitig müssen Gemeinschaft und Gemeinden akzeptieren, dass einige ihrer Vorgehensweisen oder fest eingeführte Vorstellungen nicht für ewig verbindlich sind und dass man sie umsichtig und vorsichtig überdenken sollte. In unseren Tagen muss die Adventgemeinde so mutig wie die Urgemeinde des Neuen Testaments vorgehen. Ebenso muss sie sich gesellschaftlichen Gegebenheiten, Gepflogenheiten und neuen Regelungen anpassen, wobei sie jede Abweichung bezüglich Lehre und Lebensstil, die auf die Verletzung christlicher Prinzipien abzielt, ablehnen muss.

Um dieser Herausforderung gerecht zu werden, formulieren wir folgende Ziele, zu deren Umsetzung die Predigerschaft der Mittelrheinischen Vereinigung und die Dienststellen der Gemeinschaft eng zusammenarbeiten:

- Entwicklung und Förderung eines neuen Missionsgeistes in unserem Vereinigungsgebiet
- Entwicklung und Verwirklichung von Programmen zur Erhaltung und zum Wachstum geistlichen Lebens
- Förderung und Betonung von Einheit und Loyalität in einer Weise, die auch Verschiedenheit unter den Gemeindegliedern und Leitern akzeptiert
- Entschiedene Verkündigung und Einflussnahme gegen unbiblischen Pessimismus in Bezug auf die Zukunft und interne überholte Diskussionen, welche die Perspektive und Dynamik unseres Auftrages verdunkeln und die Glaubwürdigkeit unserer Botschaft beeinträchtigen
- Ehrliche Überprüfung der Qualität unseres Verständnisses der Hoffnungsbotschaft in Christus und seiner baldigen Wiederkunft, sowie eine Koordination unserer Bemühungen, diese Hoffnung wirksam zu verkündigen – unsere Glaubwürdigkeit und unsere Daseinsberechtigung stehen auf dem Spiel
- Förderung der Zusammenarbeit und Einigkeit innerhalb der Gemeinschaft und unter Gemeinden



**Christus
Mittelpunkt
von
Botschaft
und
Verkündigung**



**Herausforderung
und Ziele**

- Entwicklung einer Vision für die Rolle unserer Gemeinschaft in unserer Gesellschaft vor dem Hintergrund unserer Geschichte und durch das geoffenbarte Wort



Sehnsucht nach menschlichen Kontakten

4.2 Das Selbstverständnis und die Rolle des Predigers

Eine Vielzahl von Einflüssen und Entwicklungen haben in unserer postmodernen Gesellschaft dazu geführt, dass sich Menschen heute mehr als je zuvor nach menschlichen Kontakten mit Qualität sehnen. Sie fühlen sich isoliert, verlassen, einsam und suchen deshalb nach Freundschaft und Gemeinschaft. Sie möchten sich angenommen fühlen und die Gewissheit haben, dass jemand für sie da ist.

Es ist deshalb nicht verwunderlich, dass unsere Mitmenschen – und insbesondere die Jugend – heute von religiösen Bewegungen oder Philosophien angezogen werden und sich bestimmten Formen der Anbetung zuwenden, die ihren Bedürfnissen nach Mitgefühl, Annahme und Teilnahme entgegenkommen.

Weil wir die heutige Generation erreichen wollen, müssen wir uns bemühen, den Beziehungsaspekt zu entwickeln und gleichzeitig die Botschaft in ihrer Gesamtheit zu verkündigen. Der Prediger ist die Schlüsselfigur in diesem Prozess. Er hat einen „direkten Zugang“ zu den Menschen, die Gott ihm anvertraut hat. Auf die geistliche Qualität der Gemeinden sowie die Treue ihrer Glieder hat der Prediger prägenden Einfluss.



Stärkung fachlicher und sozialer Kompetenz

Seine Vorbildfunktion darf nicht unterschätzt werden. Dies gilt auch für die missionarischen Aktivitäten unserer Gemeinden. Deshalb betrachtet die Mittelrheinische Vereinigung die Bewusstmachung der Verantwortung des Predigers und die Stärkung seiner fachlichen und sozialen Kompetenz als eine ihrer Prioritäten.

Es sind solche Maßnahmen vorrangig zu fördern und verbindlich umzusetzen, welche die fortlaufende Qualifizierung und Weiterbildung der Predigerschaft sicherstellen.

Die Einrichtung der Weiterbildungsstelle im Norddeutschen und Süddeutschen Verband bietet die Möglichkeit, die Predigerschaft und ehrenamtliche Mitarbeiter fortlaufend zu fördern und zu schulen. Die Mittelrheinische Vereinigung macht sich daher die Ziele und Bildungsinhalte der Weiterbildungsstelle zu eigen und setzt sich für deren Umsetzung ein.

Mitarbeiter fördern und schulen

Insofern ist das Konzept der Weiterbildungsstelle im Norddeutschen und Süddeutschen Verband fester Bestandteil dieses Papiers (s. Anhang).

KOMPETENZ

EHRENAMT



JUGEND BEGEISTERN UND MOTIVIEREN

Adventjugend (AJ) – mit ihren Bereichen Pfadfinder und Jugend – macht die Umsetzung des im Plänenpapier skizzierten Leitbildes, angepasst für ihre Ziel- und Altersgruppe, zur Top-Priorität ihrer Arbeit.

Identifizierung mit der Gemeinde

Wie aus den detaillierten Vierjahresplänen von Jugend und Pfadfindern zu ersehen ist, wird dabei besonderes Gewicht auf eine deutlich missionarisch-geistliche Ausrichtung der AJ und eine starke Identifizierung der Jugendlichen mit ihrer Gemeinde gelegt.

AJ versteht sich als Teil der Adventgemeinde und möchte diese aktiv unterstützen und mitgestalten. Ihr wichtigstes Anliegen ist es, junge Menschen für einen befreienden und zukunftsgebenden Glauben zu begeistern, sowie ihnen zu helfen, ihre Aufgabe und ihren Platz in der Gesellschaft und Gemeinde zu finden. In der

Öffentlichkeit soll sie auf allen Ebenen als fester Bestandteil der freien Jugendhilfe wahrgenommen werden. AJ soll für Innovation, Qualität, Kontinuität und Kompetenz stehen

5.1 Einsatz für drei Lebensziele

Jugendarbeit ist langfristige Arbeit und Investition in die Gegenwart und Zukunft der Gemeinde und Gesellschaft. Für die der AJ anvertrauten Kinder und jungen Menschen verfolgt sie drei Ziele:

- Sie sollen in ihrer Entwicklung zu mündigen, konfliktfähigen und toleranten Persönlichkeiten gefördert werden. Sie werden motiviert, ihre Fähigkeiten auf körperlicher, geistiger und seelischer Ebene zu entwickeln
- Es soll ihnen Jesus Christus als Zentrum adventistischen Glaubens nähergebracht und sie sollen ermutigt werden, eine lebendige Beziehung zu ihm und seiner Gemeinde zu bauen
- Sie sollen zur Verantwortung in Gemeinde und Gesellschaft geführt und ermutigt werden, sich in sozialen und politischen Bereichen zu engagieren.

5.2 Glaube, der befreit – Gemeinde, die wir lieben

AJ will Kinder und Jugendliche innerhalb und außerhalb der Gemeinde für unseren Glauben begeistern. Gemeinde soll attraktiv sein für Menschen von heute. Kinder und Jugendliche sollen sie als ihr Zuhause erleben und sich in ihr engagieren.

Sie sind mit ihrem Engagement eine wesentliche Kraft, die Gemeinde gestaltet und notwendige Veränderungen initiiert. Der Wille zur Erneuerung, sowie Offenheit und Toleranz gegenüber anderen Lebensstilen, Vorlieben und Bedürfnissen sind Voraussetzung und Motivation zugleich für ein Wachstum der Gemeinde.

**Qualität
Kontinuität
Kompetenz**



**Förderung
der Persön-
lichkeit**



**Zuhause
erleben und
gestalten**

5.3 Wege

Aufgabe der Leitungsgremien der AJ auf Vereinigungsebene ist es, die Ortsgruppen in ihrem Wirken zu unterstützen und zusammen mit ihnen neue Perspektiven für ihre Arbeit zu entwickeln.

Diese Aufgabe erfüllen sie insbesondere durch folgende Schwerpunkte:

5.3.1 Gruppenleitung vor Ort betreuen

- Besuche und Beratung vor Ort – mindestens einmal jährlich
- Wenn nötig und gewünscht Krisenmanagement
- Freiräume schaffen für Innovation und Eigeninitiative
- Regionale Projekte und Arbeitsformen mit Know-How, Finanzen und Supervision unterstützen

5.3.2 Personal entwickeln

- Für CPA und Jugend wird jährlich je ein Lehrgang angeboten, der die Inhalte abdeckt, die zum Erwerb der Jugendleiter-Card nötig sind
- Darüber hinaus gibt es fachspezifische Seminare und Tagungen, die helfen, in Spezialbereichen Kompetenz zu erwerben und Wissen zu vertiefen (Bibelkunde, Gesprächsführung, Gruppenpädagogik, Rechtskunde, Management und Organisation)
- Auf Freizeitmaßnahmen werden Hospitantenstellen eingerichtet, die potentiellen Leitern und Betreuern die Möglichkeit eines „Schnupperpraktikums“ bieten

5.4 Wachstum initiieren

AJ soll wachsen, nicht nur ideell und strukturell, sondern auch zahlenmäßig. Das Potential dazu ist reichlich vorhanden.

5.4.1 Für den Jugendbereich heißt das:

- Am Ende der Konferenzperiode soll es in der Mittelrheinischen Vereinigung 45 aktive Jugendgruppen mit 600 organisierten Mitgliedern geben.
- Da Jugendarbeit offene Arbeit ist, sollen 20% der Jugendlichen aus einem Nicht-STA-Umfeld kommen.
- Das Pfingstjugendtreffen, ein Indikator für die Situation in den Gruppen, soll auf eine Teilnehmerzahl von 280 Jugendlichen anwachsen.

5.4.2 Für den CPA-Bereich bedeutet dies:

- Am Ende der Konferenzperiode soll es in der Mittelrheinischen Vereinigung 45 CPA-Gruppen mit 2.000 organisierten Mitgliedern geben. Fünf regionale Zentren betreuen diese Gruppen.
- 35 % der Pfadfinderinnen und Pfadfinder kommen aus einem Nicht-STA-Umfeld.
- Das jährliche Pfadfindertreffen (Frola) – ein Indikator für das Wachstum in den Gruppen – soll auf eine Teilnehmerzahl von 1.500 anwachsen.

5.5 Mittel rekrutieren

Mit dem Wachstum an Mitgliedern und den Aufgaben der Adventjugend steigen auch die Kosten. Bis zum Ende der Konferenzperiode wird ein Haushaltsvolumen von 60.000,00 EUR je Bereich (CPA, Jugend) angepeilt. Diese Steigerung kann nicht von der Mittelrheinischen Vereinigung allein aufgefangen werden. Hier gilt es externe Quellen zu erschließen.

Daher soll sich die Einnahmenstruktur der AJ sukzessive zu einem Dreiklang aus öffentlichen Fördermitteln, Zuschüssen



Perspektiven und Aufgaben



Investition in die Gegenwart und Zukunft



Unterstützung Wachstum Motivation



Spielräume für Projekte und Innovation



Ziele vermitteln

der Adventgemeinde, sowie privatem Sponsoring (Fundraising) entwickeln. Es gilt, Spielräume für Projekte und Innovationen zu gewinnen.

5.6 Arbeit delegieren

Eine Erweiterung der Aufgaben und Betätigungsräume der AJ bei gleichzeitig geschrumpftem Personalstand und einer immer stärkeren Belastung ehrenamtlicher Kräfte wird nur durch sinnvolles Delegieren von Aufgaben möglich. Dazu sollen eigenständig arbeitende Projektteams ins Leben gerufen werden, insbesondere in den Bereichen:

- Mobile Evangelisation und Promotion
- Design und Layout (Internet, Printmedien)
- Planung und Organisation von Veranstaltungen
- Chor- und Musikbandarbeit
- Fundraising



**Coaching
Freizeiten
Lehrgänge**

5.7 Einsatz für die Top-Events

Im Mittelpunkt jeden Jahres stehen sowohl im Jugend- als auch Pfadfinderbereich 5–6 Veranstaltungen, die neben Coaching und konzeptioneller Arbeit zentrales Anliegen der Leitung der AJ auf Vereinigungsebene sind:

5.7.1 Jugend-Events

- Pfingstjugendtreffen
- Landesjugendsabbat
- Sommerfreizeiten, Städtefahrt und internationale Begegnungen
- Gruppenleiterlehrgang

- Bibelseminar und Begegnungswochenende
- Jugendevangelisation
- Musikfestival

5.7.2 Pfadfinder-Events

- Ein praktischer Lehrgang (als Alternative „Social meetings“) für Mitarbeiter und Scouts
- Pfadfindertreffen Mittelrhein (FroLa)
- Sommerfreizeiten und Internationale Camporées
- Theoretischer Lehrgang
- Vollversammlung der Gruppenleiter

Grundanliegen all dieser Veranstaltungen ist es, die inhaltlichen und geistlichen Ziele zu kommunizieren und den Teilnehmern Impulse und Motivation für die Gruppenarbeit vor Ort zu vermitteln.



**Events für
Kinder und
Jugendliche**



**Impulse und
Motivation**

auch für die ehrenamtlich Tätigen – denn ihre Kompetenz, ihr engagierter Einsatz und ihre Bereitschaft zum Mittragen und Mitwirken ist zur Erreichung der in diesem Plänenpapier gesteckten Ziele nicht nur unerlässlich und unersetzbar, sondern sie wird in Zukunft in zunehmendem Maße von Bedeutung sein. Es scheint mittelfristig absehbar, dass die Zahl der mit der Predigerschaft zur Verfügung stehenden hauptamtlichen Kräfte weiter abnehmen wird.

**Qualifikation
und
Kompetenz**

Um so mehr müssen Ehrenamtliche in die Ausbildung und Förderung einbezogen, an der Verantwortung beteiligt und mit Anerkennung und Wertschätzung bedacht werden. (Es ist dabei auch zu bedenken, dass es der Kreis unserer – vorwiegend jungen und jugendlichen – ehrenamtlichen Mitarbeiter ist, aus dem sich die zukünftigen Prediger rekrutieren werden – müssen...!)

**Ehrenamt
fördern**

INHALTE, ZIELE UND WEGE

An vielen Stellen überschneiden oder ergänzen sich die Aufgabenstellungen, wie sie vorstehend für die verschiedenen Abteilungen formuliert wurden: die Beschreibung der Inhalte, der Ziele und Wege, die in der Konferenzperiode besprochen und verfolgt werden sollen.

**Konzepte
und
Förderung**

Daher verstehen sich in ihren Grundsätzen alle Vorgaben und Schwerpunktsetzungen, die dieses Papier für die Verantwortlichen und Leitungsgremien der MRV-Abteilungen beschreibt, als allen gemeinsame Maßgabe für ihren Dienst in allen Bereichen.

Eingeschlossen und beteiligt an der Umsetzung der Pläne sind selbstverständlich alle Mitarbeiter in der Gemeinschaft, die ehrenamtlichen wie die hauptamtlichen. Deshalb gelten insbesondere die Konzepte zur Förderung und Qualifikation von Mitarbeitern

KONZEPTE



WEITERBILDUNGSSTELLE IM NORDDEUTSCHEN UND SÜDDEUTSCHEN VERBAND

Qualifizierte Mitarbeiter

Vorbemerkungen

Die Weiterbildungsstelle dient der Gemeinschaft der Siebenten-Tags-Adventisten in Deutschland, möglichst zu jeder Zeit an möglichst jedem Ort qualifizierte voll- und ehrenamtliche Mitarbeiter im Sinne unseres Auftrags einzusetzen. Die Weiterbildungsstelle dient den Mitarbeitern der Gemeinschaft der Siebenten-Tags-Adventisten, in ihrer göttlichen Berufung und Beauftragung ganzheitlich zu wachsen.

Die Aufgabe der Weiterbildungsstelle

Die Weiterbildungsstelle ist ein Mosaik auf dem Weg des Mitarbeiters zur Entfaltung seiner Gaben und Fähigkeiten,

um den ihm von Gott geschenkten Auftrag zu entdecken, zu entfalten und zu erfüllen. Die Aufgabe der Weiterbildungsstelle ist es, hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter in geistlicher, fachlicher und sozialer Kompetenz zu fördern, deren Selbstverantwortung zu erhöhen und ihre Leistung zu verbessern.

Dies geschieht auf bundesweiter und regionaler Ebene u.a. durch Aus- und Weiterbildung, der Entwicklung von Instrumenten zur Potentialentwicklung, Coaching und Supervision unter dem Aspekt ganzheitlicher personaler Entwicklung. Dabei richtet sich die Weiterbildungsstelle an den von den Deutschen Verbänden formulierten Werten und Zielen aus.

Bildungsinhalte der Weiterbildungsstelle

Zu den grundlegenden Elementen einer ganzheitlichen personalen Entwicklung von Mitarbeitern gehören unter anderem:

- Die Entwicklung des Mitarbeiters in seinen privaten geistlichen, psychischen, körperlichen und sozialen Lebensbereichen – Im Mittelpunkt steht der Mitarbeiter mit seinen persönlichen geistlichen, geistigen, seelischen und sozialen Bedürfnissen. Einbezogen werden die primären sozialen Beziehungen des Mitarbeiters sowie seine Glaubwürdigkeit und Echtheit als Person und Jünger Jesu.
- Die Entwicklung des Mitarbeiters in berufsrelevanten Persönlichkeitsmerkmalen – Die Weiterbildungsstelle richtet sich an vier für die Mitarbeit relevanten Facetten der Persönlichkeit aus (wie sie z.B. durch das Bochumer Inventar zu berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – BIP – ermittelt werden können):
- Berufliche Orientierung – Sie beinhaltet die Bereitschaft zur Leistung und zum Engagement, den Willen, gestaltend mitzuwirken und die Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen und andere mitzureißen.

**Ganzheitliche
personale
Entwicklung**

**Facetten der
Persönlichkeit**

**Bewertung
der eigenen
Person**

- **Arbeitsverhalten** – Es beinhaltet die Sorgfältigkeit und Gewissenhaftigkeit bei der Erfüllung von Aufgaben, die Fähigkeit flexibel auf sich verändernde Situationen und Umstände zu reagieren und die zielorientierte und zielstrebige Umsetzung von Entscheidungen.
- **Psychische Konstitution** – Sie beinhaltet den emotionalen Umgang mit schwierigen Situationen und Stress, die Leistungsfähigkeit bei hohem Druck und starker Beanspruchung und die Gelassenheit, wenn es um die Bewertung der eigenen Person oder Leistung geht.
- **Soziale Kompetenzen** – Sie beinhalten das Gespür für die eigenen Stimmungen und die Gefühle anderer, die Fähigkeit, die eigene Wirkung einzuschätzen, Kontakte mit anderen Menschen zu schließen und zu pflegen, den Umgang mit anderen Menschen, die Fähigkeit, im Team mit anderen zu arbeiten sowie die Art, in der die eigenen Ansichten anderen gegenüber durchgesetzt werden.
- **Die Entwicklung des Mitarbeiters als Leiter in vier hauptsächlichen Handlungsbereichen:** Biblisch-theologisch und adventgeschichtlich war und ist der Prediger der geistliche Leiter (u.a. Epheser 4). Geistliche Leiter sind Personen mit einer von Gott gegebenen Befähigung und Beauftragung, Menschen und Organisationen so zu leiten, dass sie ihren von Gott geschenkten Auftrag erfüllen.

**Wahr-
nehmen
Begleiten
Führen
Auswerten**

Dies erfordert die Wahrnehmung, die Begleitung, Führung und Auswertung von Veränderungsprozessen als einen Dienst mit und für Menschen und Gemeinden (Organisationen). Diese Grundlagen sind ebenso auf ehrenamtliche Leiter zu übertragen.



Fach- und
Erfahrungswissen

Aus dem Leben der Mitarbeiter Gottes im Alten und Neuen Testament entfalten sich schwerpunktmäßig vier Kernbereiche der Leitung, die auf unterschiedlichen Ebenen (z.B. Jugend-, Kinder-, Studenten-, Senioren-, Ehe- und Familienarbeit) zum Tragen kommen:

- **Die theologische Leitungsaufgabe – Lehrer und Prediger**
Lernbereiche: biblisch-theologisches und historisches Fachwissen unter Wahrnehmung und Deutung der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft sowie gesellschaftlicher Prozesse.

**Kern-
bereiche
Lern-
bereiche**

Ziele: Eine biblische und gesellschaftliche Verkündigung und Lehre, die zur verbindlichen Nachfolge befreit.

- **Die missionarische Leitungsaufgabe – Evangelist, Missionar und Gemeindegründer**
Lernbereiche: Fach- und Erfahrungswissen im Gemeindeaufbau, der Missiologie, der Theologie der Mission, der Evangelisation und der Gemeindeneugründung.

Ziele: Eine visionär-missionarische Motivation, Strukturierung und Mobilisierung der Gemeinde, die zu einer befreiten und einladenden Mission befähigt.

Sinnvolle Lebensgestaltung

- Die seelsorgerische Leitungsaufgabe – Hirte und Diakon
Lernbereiche: Pastoralpsychologisches Erfahrungs- und Fachwissen, Bereitschaft zur Selbst- und Fremdwahrnehmung, Bildung einer biblisch-seelsorgerischen Grundhaltung.

Ziele: Eine biblisch-seelsorgerische Grundhaltung der Gemeinde und die Bildung einer diakonisch-seelsorgerischen Struktur, die zu einer befreiten, verbindlichen und sinnvollen Lebensgestaltung in der Nachfolge Jesu führt.

- Die organisatorische und visionäre Leitungsaufgabe – Apostel und Prophet
Lernbereiche: Kenntnisse über Organisationsstrukturen, Grundlagen der Gemeindeentwicklung, Kenntnisse von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen, Erarbeitung, Umsetzung und Auswertung von Werten, Visionen, Zielen, Konfliktmanagement, Prinzipien der Leiterschaft und Leiterschaftsausbildung und Mitarbeiterführung.

Visionen und Ziele



Ziele: Eine Organisation (Gruppe, Gemeinde...) so zu bauen und zu führen, dass Menschen in ihr einander und der Welt mit den Gaben dienen können, die Gott ihnen zur Entfaltung anvertraut hat.

Aufgabenbereiche der Weiterbildungsstelle

- Die Ausbildung an der Theologischen Hochschule Friedensau (ThHF) – Die Weiterbildungsstelle arbeitet eng mit den Fachbereichen der Theologischen Hochschule in der Entwicklung, Durchführung und Evaluierung von Lehrplänen und Praktika zusammen.
- Praktikanten- und Mentorenausbildung – Der Weiterbildungsstelle obliegt im Auftrag der Verbände die Ausbildung von Mentoren, die Studenten beim Übergang vom Studien- in den Berufsalltag begleiten. Die Prediger im Praktikum werden durch die Weiterbildungsstelle im Praktikum begleitet. Ein Abschlusslehrgang rundet das Praktikum ab.
- Fortbildung von Mitarbeitern – Durch ganzheitliche Fortbildung aller Mitarbeiter soll die Identifikation mit dem Beruf und der Gemeinschaft, die geistliche und soziale Kompetenz sowie die fachliche Kompetenz gestärkt werden. Die Mitarbeiter sollen erfolgreicher und zufriedener ihren Dienst verrichten. Dies geschieht durch individuelle, gemeinsame (auch mit Vereinigung, Verband) und institutionalisierte (Schulen/Institute/EUD) Angebote.
- Aus- und Fortbildung von Führungskräften – Die Vorgesetzten aller Ebenen lernen die Instrumente der Mitarbeiterführung in Theorie und Praxis kennen. Durch Supervision wird die Umsetzung im Alltag begleitet. Dadurch werden die Vorgesetzten in ihrem Dienst gestärkt und eine einheitliche Mitarbeiterführung in den Verbänden und seiner Vereinigungen ermöglicht.

Theologische Hochschule Friedensau

Theorie und Praxis

- Supervision – Durch Supervision sollen die beruflichen Zusammenhänge ganzheitlich thematisiert werden und auf die Zielsetzungen der Gemeinschaft ausgerichtet werden. In Einzel-, Gruppen- und Teamsupervisionen auf allen Ebenen sollen die Mitarbeiter ihren Dienst besser ausführen können.
- Team-Coaching – Pastoren und Gemeindeleitungsteams sollen durch Coaching die Zusammenarbeit zielgerichteter und effektiver gestalten. Gegenseitige Beurteilungen und gemeinsame Zielvereinbarungen sollen Unterschiede in den Erwartungen und Vorstellungen in produktive Synergie verwandeln und zum organisatorischen, diakonischen und missionarischen Erfolg führen.
- Beratung der Dienststellen – Dienststellen der Gemeinschaft werden von der Weiterbildungsstelle in der Entwicklung, Konzeption, Durchführung und Auswertung von Weiterbildungsmaßnahmen oder Personalentwicklungsmaßnahmen unterstützt und begleitet.
- Personalentwicklung – Durch gezielte Diagnostik der fachlichen und sozialen Kompetenz erhalten Mitarbeiter Impulse für eine individuelle und zielgerichtete Entwicklung und Weiterbildung. Es werden Instrumente und Verfahren entwickelt und angewandt, die dem Mitarbeiter eine ganzheitliche Einsicht in seinen persönlichen und beruflichen Entwicklungsstand und der sich daraus ergebenden Entwicklungschancen geben.

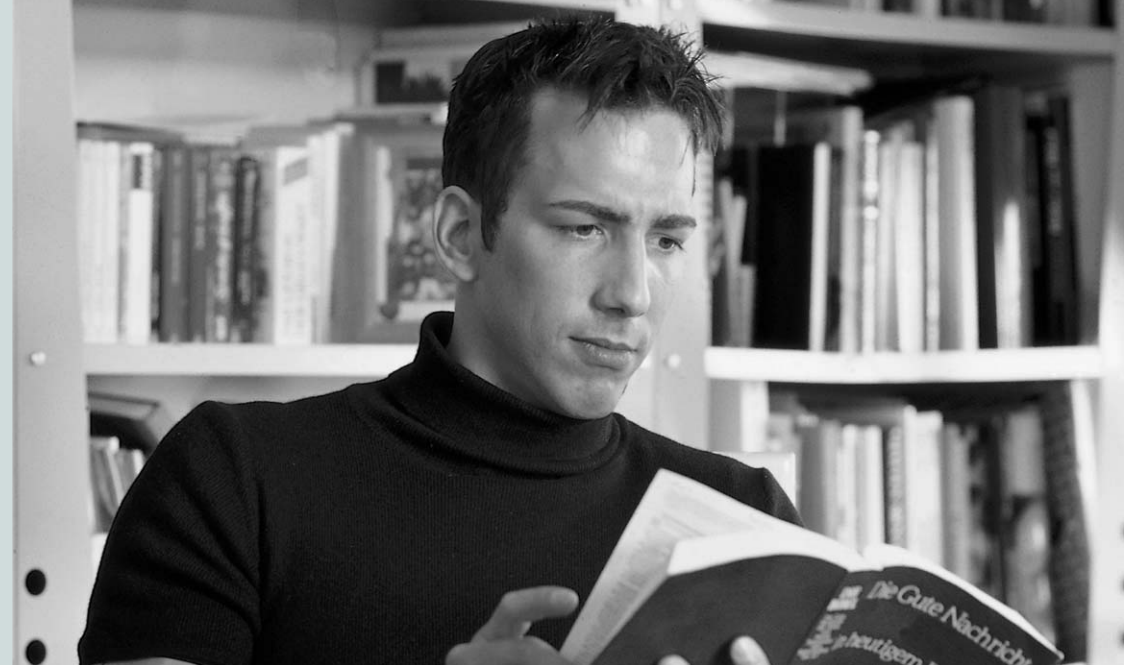
**Missio-
narischer
Erfolg**

**Fachliche
und
emotionale
Fertigkeiten**

Formen der Weiterbildung

In Abstimmung mit der Dienststelle können unter anderem folgende Formen der Fortbildung durch die Weiterbildungsstelle entwickelt, angeboten und kombiniert werden:

- Fernkurse, basierend auf schriftlichen Unterlagen oder das Internet, die als ganzer Block oder individuell zusammengestellt werden.



- Präsenzveranstaltungen durch Kurse, Seminare, Tagesveranstaltungen, Supervisionen etc.
- Training vor Ort durch einen Coach, der Mitarbeiter direkt im Arbeitsprozess begleitet und fachliche und emotionale Fertigkeiten life beobachtet und verändert.
- Chats und Videokonferenzen, die den Teilnehmern ortsunabhängigen Austausch ermöglicht.

**Beobachten
und
verändern**

Dozenten der Weiterbildungsstelle

Die Referenten werden entsprechend ihrer ganzheitlichen Qualifikation und der Thematik der Weiterbildung ausgewählt.

Zu ihnen gehören u.a. Prediger aus den Bezirken, Verantwortungsträger und Mitarbeiter aller Dienstebenen der Gemeinschaft, Dozenten adventistischer Ausbildungsstätten sowie Dozenten außerhalb der Gemeinschaft, sofern sie den Werten und Grundsätzen der Weiterbildungsstelle entsprechen und über entsprechende Kompetenzen verfügen.

**Werte und
Grundsätze**

Rahmenrichtlinien der Euro-Afrika-Division

Anerkennung der Weiterbildung

In Absprache mit der Euro-Afrika-Division (Institut für Predigerfortbildung) werden die Weiterbildungen nach den Regeln der Gemeinschaft durchgeführt und dementsprechend als Fortbildungseinheiten (FE) anerkannt.

In Absprache mit den akademischen Ausbildungsstellen der Gemeinschaft können für bestimmte Weiterbildungen akademische Credits vergeben werden.

Die Anbindung der Weiterbildungsstelle

Die Weiterbildungsstelle ist eine Einrichtung der deutschen Verbände. Sie ist der Gemeinschaft in Deutschland (GiD) gegenüber verantwortlich. Die Weiterbildungsstelle trägt den Rahmenrichtlinien der Euro-Afrika-Division der Gemeinschaft der Siebenten-Tags-Adventisten (Institut für Predigerfortbildung) für die Weiterbildung von Predigern Rechnung.

Kooperation der Abteilungen

Die Weiterbildungsstelle gehört zur Leitungslinie der Gemeinschaft und ist der Abteilung Predigtamt (Abteilung Personal) angegliedert. Sie wird durch die theologische Hochschule Friedensau personell und wissenschaftlich begleitet. Die Weiterbildungsstelle kooperiert mit dem Religionspädagogischen Institut

(RPI) und dem Deutschen Verein für Gesundheitspflege (DVG), dem Advent-Wohlfahrtswerk (AWW) und anderen Einrichtungen innerhalb der Gemeinschaft.

Sitz und Finanzierung der Weiterbildungsstelle

Die Weiterbildungsstelle wird von beiden deutschen Verbänden gemeinsam finanziert. Die Gemeinschaft in Deutschland entscheidet über den Sitz (Hannover oder Ostfildern).

Am anderen Verbandssitz kann eine Zweigstelle eingerichtet werden. Die Weiterbildungsstelle erhält ein eigenes Jahresbudget. Die Finanzierung geschieht auch über Kursgebühren und Honorare.

Leitung und Mitarbeiter der Weiterbildungsstelle

Der Ausschuss der GiD beruft einen Leiter oder ein Leitungsteam mit einem Vorsitzenden. Es können weitere Mitarbeiter berufen werden.

Der Verbandsvorsteher, in dessen Gebiet der Sitz der Weiterbildungsstelle ist, ist der direkte Vorgesetzte des Leiters/Vorsitzenden und sein Ansprechpartner. Der Leiter/Vorsitzende ist für die Mitarbeiterführung in der Weiterbildungsstelle verantwortlich.

Anmerkung

Grundlage für die Einrichtung und den Bestand der Weiterbildungsstelle ist der uneingeschränkte Wille zur kontinuierlichen Weiterbildung der Mitarbeiter auf allen Ebenen der Deutschen Verbände und ihrer Vereinigungen.

Zielgerichtete und effektive Weiterbildung

Kontinuierliche Weiterbildung



DIE MITTE DES GLAUBENS



GEMEINSCHAFT DER
SIEBENTEN-TAGS-ADVENTISTEN

Mittelrheinische Vereinigung
Eschenheimer Anlage 32 • 60318 Frankfurt
Tel.: 069/959184-10 / Fax: 069/959184-20
E-Mail: sekretariat@adventisten-mrv.de
Internet: www.adventisten-mrv.de