Handlungsempfehlungen aus dem Arbeitskreis 7 (STENGER)

Auswahl kirchlicher Mitarbeiter

1. Empfehlung:

Entwicklung theologisch und humanwissenschaftlich genügend fundierter Auswahlverfahren.

Dabei ist folgende Unterscheidung zu beachten:

- Auswahl durch die kirchliche Institution
Stichwort: Zuständigkeitskompetenz
- Eignungsfeststellung mit Wissen der kirchlichen
Institution, aber in optimaler Unabhängigkeit von ihr
Stichwort: Fähigkeitskompetenz

2. Empfehlung:

Initiativen zur Förderung von Identität und pastoraler Kompetenz.

- Ausbildungsbegleitende Initiativen
- Berufsbegleitende Initiativen

Zu 1. und 2.: Grundlegende Zielvorstellung

- Verminderung des weitverbreiteten Phänomens der Kompetenz der Inkompetenz. Diese entsteht, wenn bei der institutionellen Verleihung von Kompetenz die Befähigungskompetenz zu wenig oder nicht beachtet wird.
- Verminderung des ebenso verbreiteten Phänomens der Inkompetenz der Kompetenz. Diese entsteht, wenn von der Institution Befähigungskompetenzen nicht genügend oder überhaupt nicht mit einer Zuständigkeitskompetenz ausgestattet werden. (vgl. H. STENGER, Identität und pastorale Kompetenz. Ein Beitrag zur Lehre von den Charismen, in: Lebendige Seelsorge 35. Jg., H.5, September 1984, S. 293-300 und die Beschreibung des Projektes "Eignung" in diesem Heft).