

Anne Kurlemann

Ziel des pastoral-praktischen Jahres in der Erzdiözese Bamberg

Die / der Pastoralassistent i.V. ist zu befähigen, die im Verlaufe des Studiums erworbenen fachl. Kenntnisse entsprechend den Erfordernissen des jeweiligen Arbeitsfeldes in berufliches (incl. institutionelles)

· zielbewußtes

fachgerechtes

und auf Dauer selbständiges Handeln

umzusetzen. Das bedeutet das Erarbeiten einer gewissen beruflichen Sicherheit und einer pastoralen/persönlichen Identität.

A) Daraus ergeben sich Erwartungen / Anforderungen

Voraussetzung: Überlegungen zu einem theol. Konzept und eine persönlich gepflegte spirituelle Grundorientierung.

I. zur Arbeit in der Gemeinde

- zuverlässige Arbeit in der Pfarrei

(Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Teambewußtsein)

- sich in den verschiedenen pastoralen Feldern einer Pfarrei sukzessive auszuprobieren (nach klärenden Absprachen und in entsprechender Begleitung)

- Bemühen, im Laufe des Jahres die Pfarrei, ihre Gremien, Gruppen kennenzulernen, ihre soziologische Struktur (z.B. besonders viele junge Familien, hoher Anteil alter Menschen, ...) kennenzulernen.

- Organisationsfähigkeit

II. Reflexion / Fortbildung

- Bereitschaft, das Arbeitsverhalten von anderen anschauen zu lassen bzw. mit ihnen zu reflektieren (z.B. gegenseitige Hospitationen im RU, bei Vorträgen, ...)

- Reflexion der eigenen Arbeit von einem theolog. Konzept her

- Teilnahme und aktive Mitarbeit

III. zum strukturellen Ort

die / der Pastoralassistent i.V. ist selbst eingebunden in Strukturen; das bedeutet:

- sich mit den Strukturen und gegenwärtigen - fremden und eigenen - Machtverhältnissen in der Kirche der Erzdiözese auseinanderzusetzen;

- den eigenen strukturellen Ort wahrnehmen;

- Anforderungen an hauptamtliche Mitarbeiter/-innen einschätzen und reagieren zu lernen (begründet!)

(Wirksamkeit ehrenamtlicher Mitarbeiter - Kräftefeld in der Pfarrei);

- das eigene Konfliktpotential kennen- und einschätzen zu lernen, inwieweit es für die Arbeit und eine entsprechende physische und psychische Gesundheit ausreichend ist;

- sich als kirchliche(r) / pastorale(r) Mitarbeiter/-in verstehen lernen.

B) Voraussetzungen für die Entscheidungsfindung

- eigener Reflexionsbericht
- Bericht des Pfarrers
- Mitarbeit in Ausbildungsveranstaltungen
- 2. Qualifikationsgespräch

(Ziel: Profil der persönlichen Fähigkeiten als hauptamtliche(r) kirchliche Mitarbeiter/-in aus der Sicht von Gemeindegliedern - Vertretern/-innen aus allen wichtigen Arbeitsbereichen -)

C) Entscheidungskriterien

- angemessene pastoral-praktische Arbeit: Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Teamfähigkeit mit Haupt- und Ehrenamtlichen, Selbständigkeit, Disziplin
- Fähigkeit, von einer theolog. Position her konzeptionell - der Situation angemessen - zu arbeiten
- Fähigkeit, kurz-, mittel- und langfristig zu planen und zu arbeiten (ohne wesentliche Inhalte ganz anzugeben)
- Fähigkeit, kollegial und coulant, aber entschieden und sachlich mit Konflikten umzugehen
- Entwicklung einer anfanghaften pastoralen Identität (bzw. eines persönlichen Standortes als Pastoralassistent/-in in einer Gemeinde)

Alle Kriterien sind als WEG-Ziele zu sehen, die nur anfanghaft im Laufe des ersten Jahres erreicht werden können.

D) Veranstaltungen

- 4 Werkwochen zu pastoral-praktischen Themen bzw. zur Reflexion des eigenen Berufsverhaltens
- 1 geistliche Woche
- bis Ostern regelmäßige wöchentliche Studientage zu pastoral relevanten Themen, d.h. aus dem Bereich von Sakramentenkatechese, Liturgie, RU, Gesprächsführung, ...
nach Ostern werden die Studientage nach Bedarf durchgeführt

E) Methoden

Die Teilnehmer/-innen werden an der Wahl der Themen, der Auswahl der Referenten und der Vorbereitung weitestgehend beteiligt.

R. Bornschlegel

Berufseinführung: zweite Phase

1. Ziele der Berufseinführung sind:

- Vertrautwerden mit der Gemeindepastoral
- Einarbeitung in den kategorialen Dienst
- Einübung in die verantwortliche Übernahme der beruflichen Aufgaben
- theologische Reflexion der Praxiserfahrungen
- Entfaltung einer berufsspezifischen Spiritualität.

2. Struktur

Die zweite Phase der Berufseinführung umfaßt die Zeit nach dem pastoral-praktischen Jahr bis zur 2. Dienstprüfung. Sie dauert zwei oder drei Jahre, je nach dem Termin der (im Zwei-Jahres-Turnus festgesetzten) 2. Dienstprüfung.

Die Pastoralassistenten arbeiten schwerpunktmäßig

- in einer Gemeinde
- auf Dekanatssebene
- im kategorialen Bereich.

Jährlich sind 20 Fortbildungstage verpflichtend, wovon max. zehn Tage für nicht-diözesane Maßnahmen zur Verfügung stehen. Praxisreflexion erfolgt im Rahmen der Fortbildungstage und Regionaltreffen.

Für Exerzitien stehen drei Tage im Jahr zur Verfügung.

Die zweite Phase endet mit dem Abschluß der 2. Dienstprüfung (Lehrprobe, Vortrag, Zulassungsarbeit, Klausur, mündliche Prüfung).

3. Veranstaltungen

Drei- bis fünftägige Kurse zu bestimmten Themen aus Theologie und Pastoral bzw. zur Reflexion des eigenen seelsorglichen Tuns. Bei der Auswahl der Inhalte und Referenten werden die Teilnehmer/innen beteiligt.