

Heinz Feilzer / Josef Bormann

Der Pastoralkurs im Bistum Trier

Exemplarische Darstellung des Lernangebotes im Fach Pastoraltheologie

Gemäß der "Ordnung für die Berufseinführung und für Fort- und Weiterbildung der Pastoralreferenten(innen) im Bistum Trier" und der "Ordnung für die Priesterbildung" bezieht sich der Pastoralkurs auf den ersten Teil der zweiten Bildungsphase für Priesteramtskandidaten und zukünftige Pastoralreferenten(innen). Er beginnt nach dem Diplomstudiengang und umfaßt die Semester 11 bis 14. Auf die davorliegende erste Bildungsphase die Studiensemester 1 bis 10 umfassend, wie auch auf den dahinterliegenden zweiten Teil der Bildungsphase für Kaplanen und Pastoralreferenten soll hier nicht eingegangen werden.

Der Träger des für beide Berufsgruppen gemeinsamen Pastoralkurses ist das Priesterseminar und das Bischöfliche Generalvikariat. Die für die Durchführung des Pastoralkurses zuständigen Personen sind in der "Konferenz der ständigen Mitarbeiter im Pastoralkurs" zusammengeschlossen. Hierzu gehören

1. Die Leitung des Pastoralkurses mit Regens und Subregens (zuständig für die Priesteramtskandidaten) wie die Leiter des Vorbereitungsdienstes (zuständig für die Laientheologen).
2. Die Lehrstuhlinhaber der Theologischen Fakultät für Liturgiewissenschaft, Pastoraltheologie, Religionspädagogik mit Katechetik sowie die Fachvertreter für Pastoralpsychologie und Homiletik mit ihren jeweiligen Assistenten.
3. Die Beauftragten des Bistums für die Begleitung des Jahrespraktikums.

Die Konferenz hat "die Funktion die organisatorische, inhaltliche und methodische Zusammenarbeit im Pastoralkurs zu gewährleisten... und das Ziel, eine gemeinsame praktisch-theologische Konzeption für den Pastoralkurs zu entwickeln." (Entwurf zum Statut der Konferenz) Mit letzterem ist die Konferenz neben der Erfüllung ihrer eigentlichen Aufgaben zur Zeit besonders befaßt.

Organisatorisch ist der zweijährige Pastoralkurs in das Pastorsemester I, das einjährige Pastoralpraktikum und das darauffolgende Pastorsemester II aufgeteilt, das mit der Priesterweihe bzw. mit der 2. Dienstprüfung für die Laientheologen abschließt. Danach erfolgt die Anstellung. Auf die derzeitigen Engpässe dabei soll hier nicht eingegangen werden.

Während die praktisch-theologischen Disziplinen sowohl im Pastoralsemester I wie II ihren Platz haben, kommen die von Honorarkräften angebotenen Kurse nur in einem der beiden Semester vor. Diese Kurse werden meist als Blockveranstaltung angeboten und sind durchaus flexibel was Thema und Referenten angeht. Besondere Probleme für die Studenten stellen dabei vor allem die Vielfalt der Lerninhalte und der didaktischen Ansätze dar.

Das Lernangebot im Fach Pastoraltheologie

In dem derzeitigen Gesamtkonzept des Pastoralkurses stehen dem Fach Pastoraltheologie insgesamt 20 Stunden pro Semester zur Verfügung. In dem organisatorisch vorgegebenen Zeitrahmen von 4 Wochen gilt es diese Stunden unterzubringen. Praktisch bedeutet das 8 Doppelstunden oder 4 Halbtage. Damit wird der enge Rahmen erkennbar, innerhalb dessen sich das Fach Pastoraltheologie bewegen muß. Dies gilt übrigens in gleichem Maße auch für die anderen praktisch-theologischen Disziplinen. Auf diesem Hintergrund sieht das Konzept folgendermaßen aus.

1. Grundlegung der Theorie als Schwerpunkt im Diplomstudiengang

Da die Professoren der praktischen Fächer an der Theologischen Fakultät ihre Fächer ebenfalls im Pastoralkurs vertreten, ist hier die Möglichkeit gegeben, theoretische und praktische Elemente der Ausbildung aufeinander zu beziehen. Dies ist von großem Vorteil.

Im pastoral-theologischen Gesamtcurriculum liegt der Schwerpunkt der theoretischen Grundlegung im Diplomstudiengang. Die hier geforderten Kenntnisse werden im Pastoralkurs vorausgesetzt. Inhaltlich handelt es sich dabei um ein Gemeindeftheorie-Gemeindemodell sowie um ein integratives Handlungsmodell einer Pastoral zu den Lebenswenden und dessen exemplarische Anwendung in einzelnen Handlungsfeldern (z. B. Taufpastoral, Jugendpastoral, Ehe- und Familienpastoral). Aus diesem Modell ergeben sich die Themenschwerpunkte im Pastoralkurs. Jedem Teilnehmer werden am Beginn diese Grundlagen in Form von Arbeitspapieren und Lektüreplan zu den einzelnen Themen noch einmal zur Verfügung gestellt. Damit wird Freiraum geschaffen für die auf Handlungskompetenz bezogene Ausbildung im Pastoralkurs.

2. Einführung in das Pastoralpraktikum (Pastoralsemester I)

Der leitende Gesichtspunkt für das Pastoralsemester I bei den einzelnen Themen ist der der Einführung in das Praktikum. Gemäß der theoretischen Grundlegung gilt es in folgende erweiterte inhaltliche Schwerpunkte einzuführen:

Gemeindekonzeptionen

Taufpastoral

Jugendpastoral

Ehe- und Familienpastoral

Bußpastoral

Altenpastoral

Kranken- und Sterbepastoral

Trauerpastoral

Diese Schwerpunkte werden sowohl in dem einjährigen Pastoralpraktikum wie im darauffolgenden Pastoralsemester II beibehalten. Sie werden jedoch unter wechselnden Gesichtspunkten behandelt.

Wie geschieht nun die Einführung in diese Felder in Richtung Handlungskompetenz? In knappen Zügen sollen die einzelnen Lernschritte hier vorgestellt werden.

Der erste Schritt besteht in der Entwicklung differenzierter Kriterien für die Bearbeitung des jeweiligen pastoralen Schwerpunktes. Hierbei wird besonderer Wert auf die Berücksichtigung der in diesem Feld geltenden Theorieansätze gelegt wie auch auf die Berücksichtigung der Situation vor Ort und der Belange der eigenen Person. Ziel dieses ersten Lernschritts ist die Schärfung der Wahrnehmungs- und Beobachtungsfähigkeit sowie die exemplarische Entwicklung eigener Handlungskriterien in einer bestimmten pastoralen Aufgabenstellung.

Das Ergebnis dieses Lernschritts findet seinen Ausdruck in einem Kriterienkatalog zur Bearbeitung eines der oben genannten Schwerpunkte. Zur Verdeutlichung nachfolgend der Kriterienkatalog einer Gruppe des Pastoralsemester I im WS 85/86 zum Thema Taufpastoral.

(Siehe Anlage 1: Kriterienkatalog Taufpastoral)

Parallel dazu hat die gesamte Kursgruppe von 28 Personen zu drei weiteren Schwerpunkten in insgesamt vier Untergruppen entsprechende Kriterienkataloge erarbeitet.

In einem zweiten Schritt werden diese theoretisch erarbeiteten Kriterien mit der Praxis vor Ort konfrontiert. Hierzu werden in ausgewählten "Projektpfarreien" Gespräche mit den betroffenen Mitarbeitern entlang dieser Kriterienkataloge geführt. Ziel ist eine erste Kontaktnahme mit der Praxis sowie die Anwendung theoretischer Kriterien in der Praxis und eine Überprüfung des Kriterienkatalogs im Hinblick auf seine Verwendungsmöglichkeiten.

Mit einem schriftlichen Bericht kommen die Untergruppen zurück, um in einem dritten Schritt zu lernen, wie Theorie und Praxis aufeinander bezogen sind und sich gegenseitig bedingen. Neben der Theorie Praxisdiskussion werden hierzu Modellprojekte vorgestellt, um positiv zu motivieren.

Ein vierter Schritt bereitet auf den konkreten Einstieg in das Pastoralpraktikum vor unter Berücksichtigung des bisher Gelernten. Hierzu wird zum einen die "Praxisanleitung" (siehe Anlage 2 Praxisanleitung) besprochen wie auch ein Gespräch mit Mentoren und Berufsanfängern geführt.

Organisatorisch wird im Pastoralsemester I in zwei Großgruppen von je 14 Personen unter der Leitung vom Professor und seinem Assistenten gearbeitet. Je nach Aufgabenstellung werden innerhalb dieser zwei Gruppen noch einmal kleinere Arbeitsgruppen gebildet.

3. Die Einübung in pastorales Handeln (Pastoralpraktikum)

Der leitende Gesichtspunkt für diese Phase der Ausbildung ist der der Einübung. Anhand ausgewählter Schwerpunkte soll die Fähigkeit pastoralen Handelns unter der Anleitung eines Mentors eingeübt werden. Der Pfarrer der Praktikumsparrei ist jeweils der zuständige Mentor. Hier entläßt das Fach Pastoraltheologie für ein Jahr seine Kandidaten in die Verhältnisse vor Ort. Derzeit besteht keine Einflußnahme auf die Lernentwicklung während dieser Zeit. Lediglich in Form einer schriftlichen Praxisanleitung (siehe Anlage 2) für den speziellen pastoralen Schwerpunkt, sowie in einer Handreichung für die Mentoren (siehe Anlage 3) ist das Fach Pastoraltheologie während dieser Zeit präsent. In nächster Zukunft wird diesbezüglich aber eine Verbesserung stattfinden, da ein hauptamtlicher Begleiter für den pastoralen Schwerpunkt während des Praktikums eingestellt wird.

4. Aufarbeitung und Reflexion des Pastoralpraktikums (Pastoralsemester II)

Über die Durchführung der Schwerpunktaufgabe im Pastoralpraktikum wird ein Bericht anhand der Praxisanleitung erstellt. Mit diesem Bericht kommen die Praktikanten in das Pastoralsemester II zurück. Diese Berichte sind so aufgeteilt,

daß jeder der oben genannten Schwerpunkte behandelt wird. Der leitende Gesichtspunkt ist der der Aufarbeitung und Reflexion der gemachten Erfahrungen.

Organisatorisch wird in drei festen Untergruppen von 8 bis 10 Praktikanten gearbeitet, wobei die dritte Gruppe vom Pastoralpsychologen des Priesterseminars geleitet wird. In jeder Untergruppe werden in 8 Sitzungen von zwei Zeitstunden alle Schwerpunkte anhand der vorliegenden Berichte bearbeitet. Am prägnantesten läßt sich diese Arbeit an den Berichten, die jeweils von einem der Praktikanten vorgelegt werden, mit dem Begriff der feldspezifischen Supervision bezeichnen. Der Schwerpunkt der Reflexion liegt auf der Analyse der feldspezifischen Gegebenheit. Dabei ist natürlich nicht auszuschließen, daß auch personenbezogene Anteile in die Reflexion mit einbezogen werden, soweit dies der Bericht nahe legt. Aber dieser Teil der Reflexion gehört in erster Linie in den einwöchigen Supervisionskurs.

Mit einer Abschlußprüfung entläßt das Fach Pastoraltheologie seine Kandidaten als Kapläne und Pastoralreferenten in die Praxis. Auf die darauffolgende 2. Phase der Berufseinführung hat das Fach keine Einflußnahme mehr, da die Zuständigkeit hierfür nicht mehr bei den Verantwortlichen des Pastoralkurses liegt. Gemessen an den gestellten Anforderungen in den verschiedensten pastoralen Feldern ist das bisherige Lernangebot natürlich viel zu schmal. Dies ist allen Beteiligten bewußt. Gegenwärtig bleibt nichts anderes übrig, als darauf zu verweisen, daß begonnen wurde, an einer Veränderung der Gesamtkonzeption des Pastoralkurses zu arbeiten. Hierbei wird das Fach Pastoraltheologie sein bisheriges Lernangebot noch stärker in Richtung projektbezogenes Lernen entwickeln wie auch eine integrative Führungsrolle in Bezug auf die diversen Kurse übernehmen müssen.

(Anlage 1: Kriterienkatalog Taufpastoral

Anlage 2: Praxisanleitung

Anlage 3: Handreichung für Mentoren)

Anlage 1

KRITERIEN ZUR BEARBEITUNG DES PASTORALEN SCHWERPUNKTES TAUFPASTORAL

1. Sozialpsychologische Initiationsbedingungen

- Welche familiären Bedingungen (Familie als primäre Sozialisationsinstanz) sind vorhanden?
- Welche bedeutsamen Bezugsgruppen der Familie in Bezug auf eine christlich-kirchliche Sozialisation konnten ausfindig gemacht werden?
- Welche gemeindlichen Sozialisationsinstanzen (z. B. Kindergarten, Schule, Religionsunterricht) spielen eine Rolle?
- Wie ist die Gemeindekatechetische Situation?
- Wie gestaltet sich das Zusammenwirken der einzelnen Instanzen im Sinne christlich-kirchlicher Sozialisation?

2. Die christlich-kirchliche Gemeinde als Initiationsgemeinschaft

- Wie ist das "Gesicht" der Gemeinde - wie ihr Selbstverständnis?
- Wie das Teilnahmeverhalten ihrer Mitglieder?
- Welche Gruppen und konkrete Orte der Begegnung sind vorhanden?
- Wie wird die Taufpastoral von der Gemeinde mitgetragen?

3. Die "stellvertretenden" Taufbewerber

- Wie ist die gegenwärtige Situation der Eltern in Bezug auf eine christlich-kirchliche Sozialisation?
- Welche Erwartungen, Interessen, Blockierungen bezüglich der kirchlichen Gemeinde sind vorhanden?
- Wie ist die persönliche Bereitschaft zur Teilnahme am Leben der Gemeinde - und wie die Bereitschaft, einen eigenen Beitrag zu leisten?
- Welches sind die Taufmotive der Eltern?
- Welche Veränderungen im Sinne einer Optimierung sind bei den angesprochenen Bereichen wünschenswert?

4. Der Taufspender

- Welche Pastoraltheologische Sicht der Taufe ist vorhanden?
- Welche Bedeutung und welchen Stellenwert hat die Taufpastoral in der persönlichen Berufspraxis?
- Wie ist die Taufpastoral in die Gemeindekonzeption eingeordnet?
- Welchen Stellenwert hat das Taufgespräch?
- Welche Konflikte beim Taufspender sind vorhanden?
- Welche Mitarbeiter sind vorhanden?

Anlage 2

PRAXISANLEITUNG ZUM SPEZIELLEN SCHWERPUNKT WÄHREND DES PRAK- TISCHEN JAHRES IM FACH PASTORALTHEOLOGIE

Vorbemerkung

Diese Anleitung will für die Arbeit im speziellen Schwerpunkt ein Leitfaden sein. Sie will Hilfen geben für die Praxis, auch unter erschwerten Bedingungen vor Ort, sich konsequent mit einem Praxisfeld auseinanderzusetzen, um hieraus zu lernen.

0. Ziele des Praxis Schwerpunktes

- 0.1 Der Praktikant soll unter den gegebenen Bedingungen der Pfarrei Erfahrungen in einem vereinbarten Schwerpunkt sammeln.
- 0.2 Anhand der exemplarischen Auseinandersetzung mit einem pastoralen Schwerpunkt vor Ort soll der Praktikant Theorie und Praxis aufeinander beziehen lassen.
- 0.3 Der Praktikant soll sich in seinem Schwerpunktthema mit dem gegenwärtigen Stand der Theoriebildung vertraut machen und versuchen, diese unter den je gegebenen Umständen anzuwenden und sich über den gesamten Prozeß kritisch Rechenschaft geben.
- 0.4 Neben der inhaltlichen Vertiefung im Arbeitsschwerpunkt soll sich der Praktikant mit den wichtigsten Elementen methodischen Arbeitens vertraut machen.

1. Einstieg in den Praxis Schwerpunkt

- 1.1 Zum Einstieg in den speziellen Schwerpunkt soll sich der Praktikant Klarheit über seine persönliche Ausgangssituation verschaffen. Hierzu gehört beispielsweise die Klärung von persönlicher Motivation, Erwartungen und Befürchtungen in Bezug auf den Schwerpunkt, aber auch die Klärung des Verhältnisses von Beruf und Glaube, von Person und Institution. Was ist die Leitlinie, (auch theologische) meines pastoralen Handelns?
- 1.2 Klärung der Ausgangssituation vor Ort in Bezug auf den Schwerpunkt - Die Schwerpunktaufgabe im Kontext des Selbstverständnisses der Gemeinde und der Seelsorgekonzeption.

- Abstimmung der Aufgabe mit dem Mentor
- Einsatzmöglichkeiten innerhalb der Schwerpunktaufgabe
- Einbindung der Aufgabe in die übrigen Felder der Pastoral
- Hilfen durch den Mentor (siehe Handreichung für den Mentor)
- Betroffene Absprachen

2. Stufe der Orientierung

- 2.1 Ausführliches Gespräch über die Praxis und die Erfahrungen im Schwerpunktthema mit den zuständigen Personen (z.B. Mentor, Vorgänger des Praktikanten, übrige Mitarbeiter und Mitarbeitergruppen).
- 2.2 Vertrautmachen mit der konkreten Situation, z.B. Hospitation, Gespräche etc.
- 2.3 Persönliche Reaktionen auf die vorgefundene Situation
 - ausgelöste Gefühle (Ängste, Hoffnungen, Enttäuschungen)
 - Neueinschätzung der Situation vor Ort
- 2.4 Theoretische Auseinandersetzung mit dem Schwerpunktthema
 - die wichtigste Literatur
 - Modelle
- 2.5 Formulierung eines persönlichen Handlungsplanes im Schwerpunktbereich für das praktische Jahr.
 - Konkrete Eingrenzung der Schwerpunktaufgabe innerhalb des Feldes
 - Ziele, Methoden
 - Der Schwerpunkt im Kontext der übrigen Gemeindearbeit
 - Die Zusammenarbeit mit den übrigen Mitarbeitern
 - Erwartete Hilfestellungen

3. Stufe der Durchführung

- 3.1 Zur Durchführung von pastoralen Tätigkeiten gehört unmittelbare Vorbereitung.
 - Konkrete Vorbereitungen
- 3.2 Durchführung der Schwerpunktaufgabe
- 3.3 Protokollierung der Durchführung
 - Beschreibung der wahrgenommenen Aufgaben:
 - Bei Einzel- oder Gruppengespräch z.B. Gesprächsprotokoll
 - Bei anderen Aufgaben eine Dokumentation anhand des folgenden Leitfadens:
 - Eindrücke zur Situation vor und während der wahrgenommenen Aufgabe
 - Ziele
 - Methoden

- unternommene Schritte
- wahrgenommene Reaktionen und Verhaltensweisen bei den Teilnehmern
- bei sich selbst
- Die aus eigener Sicht erreichten bzw. nicht erreichten Ziele (Ergebnisse)
- Die in der Wahrnehmung der Aufgabe erkannten persönlichen Stärken und Schwächen
- Erlebte Frustrationen und Gefühle der Zufriedenheit
- Verhältnis von Theorie und Praxis

4. Stufe der Bewertung und Weiterentwicklung

- 4.1 Eine kritische Gesamtauswertung der Schwerpunktaufgabe soll versucht werden.
- Was ist erreicht und was ist nicht erreicht worden?
(gegenwärtiger Stand)
 - Auseinandersetzung des theoretischen Konzeptes mit der Praxis
 - Ursachen für Erfolg und Mißerfolg
 - Die Schwerpunktaufgabe im Kontext der übrigen Gemeindeaufgaben
(z. B. Zeitbeanspruchung)
 - Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit Mentor und den übrigen Mitarbeitern
 - Vorschläge zur Weiterentwicklung der Aufgabe (z. B. für den Nachfolger)

5. Stufe des Transfers

Nach der Phase der Durchführung und persönlichen Auswertung soll in einem weiteren Schritt im Blick auf PS 2 der Prozeß der kritischen Reflektion und Auseinandersetzung mit dem Schwerpunktthema in Gang gesetzt werden. Hierzu gehört die Dokumentation des gesamten Ablaufs in erster Linie für den Praktikanten selbst, sowie für die Hand des Dozenten in der Lehrveranstaltung. Außerdem sollen für die Teilnehmer der Lehrveranstaltungen in einem kurzen Arbeitspapier positive wie negative Erfahrungen benannt werden sowie Probleme und Fragestellungen formuliert werden, an denen der Praktikant in der Lehrveranstaltung weiterarbeiten möchte.

Anlage 3

HANDREICHUNG FÜR PFARRER (MENTOREN)

mit Praktikanten im praktischen Jahr

Das praktische Jahr in einer Pfarrgemeinde ist für Priester- und Laientheologen ein wichtiger Abschnitt ihrer pastoralen Berufseinführung. Um diese Zeit in möglichst intensiver Weise zu nutzen, ist es notwendig, daß Ausbildungsstätte, Mentor und Praktikant (Diakon, Pastoralpraktikant, Referendar/in i. K., Teilnehmer an der pastoralen Zusatzausbildung, Gemeindeassistent/in) gut zusammenarbeiten und sich um Klarheit über ihre je eigenen Aufgaben und Rollen bemühen.

ZIELE UND AUFGABEN

Zunächst ist es hilfreich und notwendig, daß der Mentor sich Gedanken über die Ziele und Aufgaben der Praxisbegleitung macht.

- *Das übergeordnete Ziel ist, dem Praktikanten bei der Einarbeitung in die pastoralen Dienste einer Gemeinde schrittweise behilflich zu sein und den Prozeß seiner menschlichen und religiösen Reifung zu begleiten und zu fördern. Dabei ist es wichtig, daß besondere Begabungen entdeckt und weiterentwickelt und zugleich Grenzen gesehen und anerkannt werden. Darüber hinaus soll die Zweiteilung zwischen Theorie und Praxis und auch die Zweiteilung zwischen pastoraler Arbeit und spirituellem Leben soweit wie möglich überbrückt werden.
- *Eine wichtige Aufgabe des Mentors besteht darin, die Elemente der Praxis so vermitteln zu helfen, daß der Praktikant nicht nur lernt, was und wie er etwas tun soll, sondern auch, wozu er es tut.
Er soll fähig werden, exemplarische Probleme und Lösungen zu verallgemeinern und auf andere Situationen und Bereiche innerhalb des pastoralen Dienstes zu übertragen. Ferner soll er befähigt werden, Anstöße aus dem praktischen Tun für sein spirituelles Leben fruchtbar zu machen.
- *Der Mentor ist der erfahrenere Berufskollege, den der Mitarbeiter ein Jahr lang erlebt. Mehr als jeder andere beeinflusst seine Person die menschliche, berufliche und religiöse Identität des Praktikanten.
- *Der Mentor sollte sich Klarheit darüber verschaffen, wieviel Zeit er für Gespräche und Begleitung und für die menschliche und religiöse Begegnung mit dem Praktikanten aufbringen kann.

NOTWENDIGE SCHRITTE ZU BEGINN

Der Einstieg ist von großer Bedeutung für das Gelingen des praktischen Jahres. Daher erfordert er besondere Sorgfalt.

*Am Tage des Praktikumsbeginns soll der Mentor anwesend sein, den Praktikanten begrüßen und ihn mit der neuen Umgebung vertraut machen. In den folgenden Tagen und Wochen soll der Praktikant mit Mitarbeitern, Gremien, Gruppen und Verbänden, Schulen usw. bekanntgemacht werden. Die Vorstellung in der Gesamtgemeinde kann durch den Pfarrbrief und bei den Sonntagsgottesdiensten geschehen.

Für den Anfang sind besondere Einführungs- und Planungsgespräche über die Gesamtstruktur und die Besonderheiten der Pfarrei förderlich (Organisation, soziologische Struktur, spezielle Institutionen und Einrichtungen der Gemeinde, pastorale Sonderprobleme).

In einem weiteren Schritt sind die für das Praktikum festgelegten pastoralen Einzelfelder zu berücksichtigen (Jugendarbeit, Krankenseelsorge, Religionsunterricht, Gottesdienst und Predigt).

Ebenfalls soll bei diesen ersten Gesprächen ggfls. auch die spezielle Aufgabe für das Fach Pastoraltheologie berücksichtigt werden, in die der Praktikant sich besonders einarbeiten soll und über die er einen Praktikumsbericht für das sich anschließende Studiensemester zu erstellen hat (vgl. dazu die Praxisanleitungen im Anhang).

Bei diesen Einführungsgesprächen soll der Eigenart der oben genannten Berufsgruppen Rechnung getragen werden. Es ist notwendig, bereits hier erste Abmachungen bezüglich regelmäßiger Planungs- und Auswertungsgespräche zu treffen. Es empfiehlt sich auch, zu überlegen, ob Predigtgespräche und gemeinsames Stundengebet möglich sind.

*Es soll darauf geachtet werden, daß der Praktikant in der Anfangsphase nicht durch eine zu große Fülle von Informationen und Aufgaben überfordert wird. Die Rückfragen des Praktikanten werden je nach seinen Erfahrungen und seinem Vorstellungsvermögen unterschiedlich sein. Hinter ihnen kann sich gerade zu Beginn der Tätigkeit mitunter ein Stück Unsicherheit und Angst verbergen. Der Mentor wird daher versuchen, dem Praktikanten die Gewißheit zu vermitteln, daß er gewillt ist, ihm mit Rat und Tat beizustehen, und daß er ihm helfen will, größere Fehler zu vermeiden.

- *In den ersten Wochen ist es hilfreich, möglichst viele Arbeiten und Aufgaben gemeinsam zu tun und dem Praktikanten großzügig die Möglichkeit zur Hospitation anzubieten. Dies soll insbesondere in den oben genannten pastoralen Einzelfeldern und im speziellen Aufgabenfeld im Fach Pastoraltheologie geschehen. Es hat sich als vorteilhaft erwiesen, wenn der Praktikant ein Stichwort-Tagebuch führt, in dem er die Einzelheiten seiner Tätigkeiten und daraus sich ergebende Fragen festhält.
- *Wesentlich für die beiderseitige Zufriedenheit und für das Gelingen des gemeinsamen Lernprozesses wird es sein, daß beide bemüht sind, in ein gutes, mitmenschlich-christliches Verhältnis zu kommen. Darum ist es ratsam, sich möglichst am Anfang darauf zu verständigen, daß man offen und fair miteinander umgehen will.

MÖGLICHE CHANCEN UND VORTEILE

Die Anwesenheit eines neuen und zumeist jungen Mitarbeiters in der Gemeinde eröffnet dem Mentor neben den zusätzlichen Belastungen auch neue Chancen und Schwierigkeiten.

- *Die enge Zusammenarbeit und ggfls. auch das Zusammenleben im Pfarrhaus bieten die Chance eines fruchtbaren Austauschs und der gegenseitigen Anregung. Dabei kann der Praktikant seinem Mentor in Einzelfällen durchaus neue Impulse und Informationen vermitteln, da er durch seine noch andauernde Ausbildung eher in Kontakt mit neueren theologischen und pastoralen Ansätzen ist. Die Beschäftigung mit diesen Fragen erleichtert es dem Mentor, innerlich "jung" und beweglich zu bleiben.
- *Das Gespräch mit dem Praktikanten bietet dem Mentor eine zusätzliche Möglichkeit, seine eigene Arbeit zu reflektieren und seine eigenen Ziele und Pläne auszuformulieren und zu begründen. Damit kann er auch für sich selbst mehr Klarheit und Effektivität erreichen.
- *Eine gute Kooperation mit dem Praktikanten gibt dem Mentor ggfls. die Chance, aus der zum Teil überfordernden Rolle des pastoralen Einzelkämpfers herauszukommen, ein befriedigendes Arbeitsklima zu erleben und auf längere Sicht durch angemessene Arbeitsverteilung und sinnvolle Delegation Entlastung zu erreichen.
- *Ist der Praktikant eine Frau, so kann sie wichtige Impulse zu einer Erweiterung der Perspektive und des erlebnismäßigen Zugangs zu den relevanten pastoralen Fragen beitragen. Gleiches gilt für Praktikanten, die verheiratet sind.

*Nicht zuletzt kann der Mentor in seinem Praktikanten einen Mitbeter und Mitgläubenden finden, der ihm einen wertvollen spirituellen Austausch ermöglicht.

MÖGLICHE SCHWIERIGKEITEN UND KONFLIKTE

Das praktische Jahr wird nicht frei sein von Schwierigkeiten und Konflikten. Mentor und Praktikant sollen sie weder dramatisieren noch verdrängen, sondern umsichtig ansprechen und bearbeiten.

*Es gibt bestimmte Signale, die auf eventuelle Konflikte hindeuten und die der Mentor nicht unbeachtet lassen darf: wenn vereinbarte Termine und Gespräche vergessen oder nicht eingehalten werden, oder wenn Praktikanten den Eindruck von Überbeschäftigten erwecken, obwohl sie effektiv nur wenig leisten. Dies sind Anzeichen, die auf Probleme hindeuten, die im gemeinsamen Gespräch angesprochen und bearbeitet werden müssen.

*Eine der Hauptschwierigkeiten, die bei der Praxisbegleitung auftreten können, sind versteckte Autoritätskonflikte. Der Grad solcher Schwierigkeiten hängt nicht nur vom Alter des Praktikanten bzw. Mentors, sondern auch von unterschiedlichen Lebenserfahrungen und Verhaltensweisen ab. Bei überangepaßten Praktikanten äußert sich dies oft durch übersteigerte Abhängigkeit und Unsicherheit. Auf der anderen Seite gibt es betont unabhängige Praktikanten, die viel Initiative und Selbständigkeit entwickeln. Dabei ergeben sich nicht selten Mißverständnisse in bezug auf Kompetenzabgrenzungen und Entscheidungsbefugnisse. Weitere Hinweise auf Autoritätsprobleme lassen sich an kleinen Unregelmäßigkeiten ablesen, z.B. häufige Verspätungen oder Umgehen bestimmter Vereinbarungen. Der Mentor soll solche Beobachtungen rechtzeitig ansprechen und darauf hinarbeiten, daß gegenseitige Absprachen eingehalten werden. Dies ist unbedingt notwendig im Interesse des beabsichtigten Lernprozesses.

*Ein weiteres Problem stellen mitunter Schwierigkeiten im Umgang mit Gefühlen dar. Die Ursachen liegen entweder in einem Mangel an Vorstellungs- und Einfühlungsvermögen und/oder an einer spontan einsetzenden inneren Abwehr. Oft besteht auch eine gewisse Furcht, eigene Gefühle anzunehmen. Der Mentor kann versuchen, dem Praktikanten zu helfen, daß er lernt, mit eigenen und mit den Gefühlen anderer besser umzugehen und sie angemessen zur Sprache zu bringen.

*Fast alle Menschen neigen dazu, bei Überforderungen und außergewöhnlichen Situationen mit Angstgefühlen zu reagieren. In solchen Fällen müßte der Mentor aufmerksam sein und viel Verständnis aufbringen. Er kann vielleicht in Bereichen, die im Augenblick nicht so wichtig sind, ein Stück Arbeitsentlastung schaffen.

*Damit ist bereits angedeutet, daß auch das Lern- und Arbeitstempo des Praktikanten zum Problem werden kann. Es geht darum, mit dem Praktikanten Arbeitsstil, Arbeitstempo und Arbeitseinteilung angemessen einschätzen zu lernen. Dem auffallend langsamen Praktikanten sollten zunächst nur begrenzte Aufgaben übertragen werden. Es müßte aber versucht werden, allmählich die Arbeitsbereiche zu erweitern und das Arbeitstempo zu steigern. Der "flotte" Praktikant dagegen ist in Gefahr, nur oberflächlich zu lernen. Der Mentor soll einen Blick dafür entwickeln, ob ein Praktikant mit großem Arbeitspensum und schnellem Arbeitstempo sorgfältig vorgeht. Wird das Gelernte schnell integriert, so kann zu weiteren Aufgaben ermuntert und angeleitet werden.

*Es ist darauf zu achten, daß der Praktikant eine gesicherte Zeit zur Selbstbesinnung, Weiterbildung und Erholung hat. Bei verheirateten Mitarbeitern ist zu berücksichtigen, daß die Familie in ihrem wichtigen Stellenwert nicht vernachlässigt wird.

Aus den besonderen Umständen des Praktikums ergeben sich möglicherweise auch Schwierigkeiten für den Mentor.

*Die Begrenzung des Praktikums auf ein Jahr und der damit verbundene häufige Wechsel kann zu Anpassungs- und Ablösungsschwierigkeiten führen, die sich in der Gemeinde, bei den übrigen Mitarbeitern und ggfls., vor allem für die Haushälterin im gemeinsamen Haushalt bemerkbar machen.

*Darüber hinaus ist es auch möglich, daß der Mentor in der Begegnung und Zusammenarbeit mit dem Praktikanten an eigene Grenzen stößt. Wenn es dem Mentor gelingt, seine Grenzen innerlich zu akzeptieren und in ein offenes und klärendes Gespräch mit dem Praktikanten einzubringen, wird er dadurch keineswegs einen Autoritätsverlust erleiden, sondern eher in den Augen des Praktikanten an Ansehen und Vertrauen gewinnen. Zudem verbessert er damit die Chance, die vorher genannten Möglichkeiten auch für sich selbst im positiven Sinne zu nutzen.

PLANEN, AUSWERTEN UND BILANZIEREN SIND WICHTIG

Planung, Auswertung und Bilanzierung ziehen sich durch das ganze Praktikum hindurch. Es sind wichtige Instrumente für zielgerichtetes Lernen und Bestandteile der gemeinsamen Besprechungen.

*Die wichtigste Form ist das regelmäßige (möglichst wöchentliche) Einzelgespräch. Dabei sollen die Grundzüge und Details des Einsatzes geplant und nachbesprochen werden. Alle zwei Monate etwa sollte bei diesen Gesprächen eine intensivere Auswertung stattfinden. Diese bietet Gelegenheit zu gründlicher Rückschau über die verschiedenen Aspekte des Praktikums und über den Fortgang der Arbeit in der speziellen Aufgabe für das Fach Pastoraltheologie. Bei den Besprechungen sollte immer auf Fälle und Gegebenheiten aus der erlebten Praxis Bezug genommen werden. Es ist wichtig, daß der Mentor Feststellungen durch Beispiele und Situationen aus der Arbeit des Praktikanten konkret verdeutlichen kann. Am Ende des Auswertungsgesprächs sollten Mentor und Praktikant eine Zusammenfassung machen. Ferner sollte über weitere Schritte und Konsequenzen für die Zukunft, die sich daraus ergeben, entschieden werden.

Der Praktikant soll auch an dem pastoralen Planungs- und Auswertungsgespräch auf Pfarrverbands- und Dekanatsebene teilnehmen.

*Das Auswertungsgespräch etwa in der Mitte des Praktikums könnte so etwas wie eine Zwischenbilanz darstellen, das am Ende dementsprechend eine Schlußbilanz. Für beide gelten folgende übergeordnete Gesichtspunkte: Geistliches Leben und menschliche Reifung, theologische Bildung und pastorale Befähigung.

Folgende Frageimpulse können bei der Zwischenbilanz behilflich sein:

- (1) In welche Tätigkeiten haben Sie sich schon gut eingearbeitet, welche bereiten noch Schwierigkeiten? Welche Erfahrungen haben Sie ggfls. in Ihrer "speziellen pastoralen Aufgabe" gemacht?
- (2) Wieweit kommen Sie gut oder noch nicht so gut mit Einzelnen und Gruppen zurecht?
- (3) Wieweit können Sie schon gut oder noch nicht so gut mit Mitarbeitern umgehen?
- (4) Wie sehen und beurteilen Sie unsere Zusammenarbeit?

- (5) Wieweit gelingt es Ihnen, das im Studium erworbene Wissen in die praktische Arbeit zu übertragen und dort anzuwenden?
- (6) Welche Auswirkungen hat die Begegnung mit der Praxis auf Ihre familiären Beziehungen (z. B. Eltern, Ehepartner) und auf Ihre menschliche wie religiöse Entwicklung?

*Am Ende des Praktikums steht eine vom Leiter der jeweiligen Ausbildung gewünschte schriftliche Gesamtbeurteilung. Die Erstellung dieser Schlußbilanz kann auf die Ergebnisse der vorhergehenden Auswertungsgespräche und der Zwischenbilanz zurückgreifen. Sie soll sich orientieren an dem im Anhang beigefügten Raster "Gesichtspunkte zur Beurteilung eines Praktikanten im pastoralen Dienst".

Die Gesamtbeurteilung soll nach Möglichkeit auch Hinweise darüber enthalten, ob und welche besonderen Begabungen und Grenzen beim Praktikanten sichtbar geworden sind.

Eine offene Aussprache über diese abschließende Beurteilung soll Mißverständnisse vermeiden helfen. Es soll auch im Bericht festgehalten werden, in welchen Punkten der Praktikant anderer Meinung ist und wie er das begründet.

Der Mentor schreibt nach Möglichkeit nichts, was nicht vorher miteinander besprochen worden ist. Die Tatsache, daß der Praktikant am Bericht mitwirkt, schützt vor Einseitigkeiten und unzulässigen Verallgemeinerungen.

*Der Praxisbericht, den der Praktikant ggfls. über seine spezielle Aufgabe für das Fach Pastoraltheologie zu erstellen hat, soll ebenfalls Gegenstand des gemeinsamen Abschlußgespräches sein und miteinander diskutiert werden.