

PASTORAL- THEOLOGISCHE INFOR- MATIONEN

Herausgeber: Beirat
der Konferenz der
deutschsprachigen
Pastoraltheologen

Fachgruppe
Praktische Theologie
der Wissenschaftlichen
Gesellschaft für
Theologie

**Pastorale Fortbildung
Konserktionen, Praxis**

UB Tübingen
20. FEB. 1987

2/1986

PASTORALTHEOLOGISCHE INFORMATIONEN (PthI)
6. Jg., H. 2, Dez. 1986, Folge 20

ISSN 0555-9308

PASTORAL- THEOLOGISCHE INFOR- MATIONEN

Herausgeber: Beirat
der Konferenz der
deutschsprachigen
Pastoraltheologen

REDAKTION

Lic. theol. Hartmut Heidenreich
Prof. Dr. Henning Schröer

Fachgruppe
Praktische Theologie
der Wissenschaftlichen
Gesellschaft für
Theologie

Zuschriften zu den
PASTORALTHEOLOGISCHEN INFORMATIONEN an

Hartmut Heidenreich
Schmale Str. 6
D-4400 Münster
Telefon 0251/270009

Bestellungen, Überweisungen etc. an die

Geschäftsstelle
P. Dr. Stefan Knobloch
Domplatz 3
D-8390 Passau
Telefon 0851/393278

Postgirokonto Frankfurt 131 69-603
Konferenz der deutschsprachigen Pastoraltheologen e.V.

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

| | |
|--|-----|
| In eigener Sache | 194 |
| <u>Konzeptionen und Praxis pastoraler Fortbildung</u> | |
| Pastorale Fortbildung. Anmerkungen zum Thema und Heft (Hartmut Heidenreich) | 195 |
| 1. K a t h o l i s c h e K i r c h e | |
| 1.1 D i ö z e s e n (D) | |
| Aachen: | |
| Organisation, Konzeption und Praxis der Fortbildung der pastoralen Dienste im Bistum Aachen (Herbert Hammans) | 203 |
| Bamberg: | |
| Ziel des pastoralpraktischen Jahres (Anne Kurlemann)/Berufseinführung: Zweite Phase (R.Bornschlegel) | 209 |
| Limburg: | |
| Fortbildungskonzeption und -praxis im Bistum Limburg (Manfred Belok) | 211 |
| Mainz: | |
| Fort- und Weiterbildung im Bistum Mainz (Alfred Mertens/Peter-Otto Ullrich) | 215 |
| Trier: | |
| Personalförderung und Fortbildung im Bistum Trier (mit Anlagen) (Anton Arens/Hermann Josef Groß) | 220 |
| Der Pastorkurs im Bistum Trier. Exemplarische Darstellung des Lernangebots im Fach Pastoraltheologie (mit Anhang) (Heinz Feilzer/Josef Bormann) | 235 |
| Würzburg: | |
| Schematische Übersicht über die Fortbildung der Pastoralen Dienste in der Diözese Würzburg (Jürgen Thomassen) | 251 |
| 1.2 Ü b e r d i ö z e s a n e F o r t b i l - d u n g s i n s t i t u t i o n e n (D) | |
| Theologisch-Pastorales Institut Mainz: | |
| Fortbildungskonzeption und Praxis des Theologisch-Pastoralen Instituts der Diözesen Fulda, Freiburg, Limburg, Mainz, Rottenburg-Stuttgart und Trier (TPI) in Mainz (Ferdinand Fromm) | 254 |
| Drei Entwicklungsstufen bzw. Modelle von Konzeptionen der Fortbildung der pastoralen Berufe (TPI) (Wilhelm Bruners) | 261 |

| | |
|---|-----|
| Institut für Theologische Fortbildung Freising: Fortbildungskonzeption und Praxis für den pastoralen Bereich (Rob Cornelissen) | 269 |
| Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Berufe der Ge- meindereferenten und der Religionspädagogin/des Religi- onspädagogen in deutschsprachigen Diözesen, Fortbil- dung für Gemeindereferent(en)innen in deutschsprachi- gen Diözesen: Fortbildung für Gemeindereferent(en)innen - Be- standsaufnahme und Empfehlungen | 279 |
| Philosophisch-theologischen Hochschule der Franzis- kaner und Kapuziner in Münster: Pastoralseminar | 291 |
| Institut der Orden für missionarische Seelsorge und Spiritualität Frankfurt: Einführung in den pastoralen Dienst | 296 |
| Akademie für Jugendfragen Münster: Weiterbildung für Pastoralassistenten und Pastro- ralreferenten im 'Basiskurs für Gruppenarbeit und Beratung (Marlene Müller) | 302 |
| Fachbereich Theologie der Katholischen Fachhochschule NW - Abt. Paderborn: Curriculum des Faches Pastoraltheologie von 1983- 1986 (Josef Hochstaffl) | 305 |
| 1.3 S c h w e i z | |
| Basel: Fortbildung der kirchlichen Amtsträger im Bistum Basel (Paul Zemp) | 346 |
| Chur: Dekanatskurs 1985: Gemeinde der Zukunft - Gedanken zum Kursaufriß (Bistum Chur) (A.Mantel) | 350 |
| Anmerkungen zur schweizer Situation (Josef Bommer) | 354 |
| 1.4 Ö s t e r r e i c h | |
| Graz: Pastoralpsychologische Weiterbildung am Institut für Pastoraltheologie der Karl-Franzens-Universi- tät Graz. Konzeptionen und Erfahrungen (Karl Heinz Ladenhauf) | 355 |
| Wien: Theologische Kurse Wien - Werden und Zielsetzung eines 'Wiener Experiments' (Ursula Struppe) | 370 |

| | |
|---|-----|
| 2. Evangelische Kirche: Fortbildungsinstitutionen | |
| Seelsorgeinstitut an der Kirchlichen Hochschule Bethel - Zentrum für Klinische Seelsorgeausbildung: Klinische Seelsorgeausbildung (Michael Klessmann) | 377 |
| Studienzentrum für Evangelische Jugendarbeit Josefstal: Lernen über Andere und sich selbst - Fortbildung (Wolfgang Schindler) | 379 |
| Berufsbegleitendes Aus- und Fortbildungsprogramm | 391 |
| Gemeindeberatung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN): Richtlinien für die Ausbildung zum Gemeindeberater | 395 |
| Evangelische Landjugendakademie Altenkirchen: Inhalte und Schwerpunkte | 403 |
| 3. Anschriftenverzeichnisse | |
| Konferenz für berufsbegleitende Fortbildung im pasto- ralen Dienst (kath.) | 404 |
| Leiter der gliedkirchlichen Pastorkollegs (ev.) | 411 |
| Weitere Anschriften von Institutionen, mit denen Kon- takt bestand (kath./ev.) | 413 |
| <u>Artikel und Materialien</u> | |
| Literaturdokumentation Religionspädagogik - ein Lite- raturdienst für die Arbeit in Schule und Hochschu- le (Gottfried Adam/Norbert Mette/Albrecht Schöll) | 417 |
| Literatur zu 'Pastorale Fortbildung' (Comenius-Insti- tut Münster) | 427 |
| Zur Konzeption und Praxis von Seminaren über "Berufs- felder für ('Laien'-)Theologen außerhalb der Schu- le" - Skizzen, Erfahrungen, Materialien (mit Lite- raturhinweisen als Anhang) (Hartmut Heidenreich) | 435 |
| Heinz Schuster: Verzeichnis der theologischen Publi- kationen | 457 |
| <u>Informationen</u> | |
| Personelles, Tagungen, Vorgänge, Hinweise | 462 |
| Pastoralreferentinnen in deutschsprachigen Diözesen (Zahlenübersicht) (Elisabeth Engels) | 464 |

In eigener Sache

Die PASTORALTHEOLOGISCHEN INFORMATIONEN haben seit dem letzten Heft eine ISSN (International Standard Serial Number), zugeteilt von der Deutschen Bibliothek (Nationales ISDS-Zentrum), und sind damit international identifizierbar. Ein internationales Zitationskürzel wurde allerdings nicht festgelegt.

Der Beirat hat auf seiner Sitzung im November daher folgendes Kürzel vorgeschlagen: "PthI". Bislang sind keine nationalen oder internationalen Doppelungen bekannt geworden. Bitte verwenden Sie daher in Zukunft, wenn Sie den Zeitschriftentitel gekürzt zitieren, dieses Kürzel: "PthI".

Bei der gleichen Gelegenheit wurde erneut Interesse an *abstracts von Examen- und Diplomarbeiten* angemeldet. An die Hochschullehrer unter den Lesern soll daher folgende Bitte ergehen: Wenn bei Ihnen gute und breiter interessierende praktisch-theologische Abschlussarbeiten geschrieben worden sind, leiten Sie doch der Redaktion eine Zusammenfassung zu, die sich - so die Meinung im Beirat - ohne größeren Aufwand aus Gutachtentextteilen erstellen lassen müßte.

Gleichfalls sei erinnert an die Möglichkeit, *Fachbeiträge* einzureichen. Spezielles Interesse besteht auch am *Austausch von Erfahrungsberichten, Konzeptionen und Materialien aus Lehrveranstaltungen an der Hochschule*, um einerseits angeregt zu werden und andererseits produktiver mit dem zur Verfügung stehenden Quantum an Arbeit, Erfahrung und Zeit umgehen zu können (vgl. dazu die Rubrik 'Artikel und Materialien').

Um Verwirrung vorzubeugen: Irrtümlich ist dem letzten Heft ein veralteter Innentitel mit früherer Redaktionsadresse eingedruckt worden; die Redaktion hat nicht wieder gewechselt.

Zu diesem Heft selbst und dem Thema finden sich Anmerkungen und Hinweise im folgenden Artikel.

Hartmut Heidenreich

Hartmut Heidenreich

Pastorale Fortbildung. Anmerkungen zum Thema und Heft

Im folgenden geht es nicht um ein Editorial im Sinne eines einleitenden Überblicks über die folgenden Beiträge. Es werden vielmehr, teils ergänzend zu den übrigen Artikeln dieses Hefts, einige Probleme und Aufgabenfelder der Konzeption und Praxis pastoraler Fortbildung aufgegriffen, die häufig mit der Berufsrolle pastoral Tätiger zu tun haben; daher auch der kurze Blick über den Zaun in (sozial-) pädagogische und praktisch-theologische Nachbarfelder. Im Hintergrund stehen dabei Fortbildungserfahrungen aus der Beratung und Supervision pastoraler Mitarbeiter.

Es folgen Vorschläge zur Terminologie, da die Begriffe 'Aus-, Fort- und Weiterbildung' (auch in diesem Heft) sehr unterschiedlich verstanden und gebraucht werden. Abschließend stehen kurze Anmerkungen zur Zusammenstellung dieses Themenhefts.

1. Zur 'Doppelstrategie' der Fortbildung: Person und Funktion

Wie in anderen Bereichen der Fortbildung geht es um eine Art *Doppelstrategie*: zum einen bezieht sie sich auf die *funktionale Qualifizierung* für die konkreten beruflichen Aufgaben, zum anderen auf die *Person des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin*, was auch die Dimension einer integrierten (nicht aus 'Übungen' bestehenden) Spiritualität einschließt¹). Dies ist im innerkirchlichen Bereich auch insofern von Bedeutung, als das Konzept vom 'personalen Angebot' aus dem Synodenbeschluss zur kirchlichen Jugendarbeit auch in andere Bereiche der pastoralen Arbeit übernommen wurde²). Es verweist u.a. darauf, daß die entscheidende Arbeit im pastoralen Bereich in personalen Beziehungen geschieht. Dies haben Pastoralarbeiter mit anderen 'Beziehungsarbeitern' oder 'Interaktionsberufen' wie z.B. Sozialarbeitern und Pädagogen gemein und insofern kann man Anregungen zur Fortbildung aus diesem Bereich beziehen.

2. Institutions- und 'Umwelt'-Bezug

Zu diesem personalen Bezug steht keinesfalls in Widerspruch die in letzter Zeit zu konstatierende Orientierung der Fortbildungsdiskussion auf gleichzeitige Fortbildung der Institutionen und des Umfeldes der Fortbildungswilligen bzw. auf Fortbildung im Arbeitsfeld³⁾ und Fortbildung als Beratung⁴⁾. Das hat fortbildungsdidaktische und grundsätzliche Gründe, insofern das Eingehen auf konkrete Bedingungen des Arbeitsfeldes so besser möglich ist und eine Veränderung der Personen - und eine Fortbildung leitet in der Regel einen Veränderungsprozeß ein: eine Veränderung der Kompetenzen, der Sichtweisen, des beruflichen Selbstverständnisses, der Wahrnehmungs- und Handlungsmöglichkeiten der Person z.B.) - ohne gleichzeitige Veränderung des Umfeldes kaum möglich und sinnvoll erscheint⁵⁾.

3. Ein Praxis- und Strukturproblem: Das Verhältnis Klerus - Laien

In der katholischen Kirche geschichtlich dualistisch belastet, wenngleich das II. Vaticanum die Laien ekklesiologisch verankert und theologisch positiv bestimmt hat⁶⁾, ist in der Praxis das Verhältnis Klerus-Laien unter den pastoralen Mitarbeitern häufig problematisch: strukturell z.B. dadurch, daß trotz gleicher (wenn nicht durch Doppelstudium des Laien häufig sogar noch zu dessen Gunsten ungleicher) Studienabschlüsse und formaler Qualifikation dem Kleriker allein aufgrund seines Standes die Vorgesetztenposition übertragen wird - oft auch zu dessen Unbehagen und ohne nach seinen Vorstellungen und den konkreten Kompetenzen für die jeweilige Aufgabe zu fragen. Bliebe diese Praxis unbefragt, würden in der Tat die Charismen wenig beachtet und dem Geist und der Firmung wenig Vertrauen geschenkt⁷⁾.

Eine in letzter Zeit beobachtbare Tendenz ist, daß man Unterschiede zwischen Laien und Klerikern nicht theologisch und vom Amtsverständnis her, sondern in einer beim Laien scheinbar eher fraglichen oder defizitären Spiritualität festzumachen sucht. Hier wäre zu arbeiten an einer Alltags-

und Laienspiritualität[®] mit eigenständigen Zügen sowie einem Laien(selbst)bewußtsein, die sich nicht lediglich als Derivat aus der Klerikerspiritualität versteht, die sich wiederum aus den monastischen Traditionen ableitet.

Auf der Ebene der persönlichen und Arbeitsbeziehungen zeigen sich diese ungelösten Probleme und Unsicherheiten oft in Konkurrenz (um Anerkennung und Erfolg in der Gemeinde z.B.) und in ängstlichem gegenseitigem Abstecken des Terrains (was ja auch strukturell erfolgt, wenn z.B. Pastoralreferent(inn)en nur auf mittlerer Ebene oder in der Kategorielseelsorge eingesetzt werden sollen).

Auch solche Probleme sind pastoraler Fortbildung aufgegeben - und die Aufgabe, Modelle und Erfahrungen, wo dies im Verhältnis zwischen geweihten und nicht geweihten pastoralen Mitarbeitern einerseits und den Gemeinden (bzw. Patienten in der Krankenhauseelsorge usw.) andererseits hervorragend und für alle Beteiligten befriedigend läuft, auszutauschen und weiterzugeben! Dabei werden die unterschiedlichen Dimensionen deutlich: theologische und historische, aktuell-agogische, supervisorische, rechtliche und verfahrensmäßige, strukturanalytische usw., je nachdem, welche Ebene gerade die wichtigste ist. Es kann wichtig sein zu sehen, daß der Konflikt eines Pfarrers mit seiner Pastoralreferentin (oder umgekehrt) auch ein Ausdruck des nicht geklärten Verhältnisses von Klerikern und Laien (und speziell noch der Frauen in der Kirche) ist mit seinen historischen Belastungen und theologischen Fragen. Es kann wichtig sein zu verstehen, daß sich in diesem Konflikt ein altes Problem der Gemeinde spiegelt. Es kann wichtig sein, bewußt zu machen, daß für die Beteiligten sich Konflikte aus der eigenen Geschichte (mit den Eltern z.B.) wiederholen und Übertragungen vorliegen. All dies kann für die berufliche Handlungsfähigkeit, funktional wie hinsichtlich der Möglichkeiten, sich im beruflichen Handeln zu verwirklichen, von Bedeutung sein.

4. Prophylaxe und 'Therapie' berufsbedingter Probleme

Die Funktion der Fortbildung von pastoralen Mitarbeitern hat wichtige Parallelen mit der von Pädagogen und Sozialarbeitern, z.B. deren Bedeutung

- für eine sinnvolle *Professionalisierung* (speziell der Laien unter den Pastoralarbeitern),
- für eine Prophylaxe und Bearbeitung des *Plausibilitätsverlusts* im Laufe der Berufstätigkeit, die sich äußert in Gefühlen der Sinn-, Macht- und Normlosigkeit bezüglich der eigenen Arbeit,
- und des *Burn-outs*, dem Ausgebranntsein mit dem Gefühl kognitiver, physischer und emotionaler Erschöpfung, worunter viele Geistliche und Laien im pastoralen Dienst leiden ('ministry burnout') - etwa im Empfinden, stets geben zu müssen, ohne selbst noch 'auftanken' zu können - physisch, geistig, geistlich, emotional, sozial⁹).

Daß Pastoralarbeit recht befriedigende und erfüllende Seiten hat, braucht nicht weiter beschrieben zu werden. Hier geht es um mögliche Kehrseiten der Medaille. Der Ministry Burnout kann bedingt sein durch folgende Charakteristika des Pastoralberufs (die hier leider nicht weiter beschrieben werden können)¹⁰:

1. Die Pastoralarbeit ist nie beendet, eine endlose Aufgabe.
2. Die Pastoralarbeit ist 'flüchtig' (ätherisch - airy) und bietet keine Befriedigung durch sichtbare Erfolge und Ergebnisse (daher z.B. das Engagement vieler Pastoren in Bauprojekten).
3. Pastoralarbeit ist wie ein repetitiver Kreislauf im kleinen und im großen (z.B. im Kirchenjahr).
4. In der pastoralen Arbeit handelt man ständig mit den Erwartungen der Leute (und es kostet ebenso Energie, ständig diese Erwartungen erfüllen zu wollen, wie gegen sie anzukämpfen).
5. In pastoraler Arbeit hat man jahraus und jahrein stets mit den gleichen Leuten zu tun.
6. Da es in pastoraler Arbeit um Menschen in Not geht, ist die Energie der dort Tätigen besonders beansprucht und führt trotz aller Befriedigung zu einem Aderlaß.
7. Pastoral Tätige haben mit vielen Personen zu tun, die nicht wegen solider spiritueller Nahrung kommen, sondern aus einem (egozentrischen) Bedürfnis nach Zuwendung

und Belohnungen (strokes). 8. Pastorale Arbeit geschieht größtenteils unter Einsatz der ganzen Person bzw. in festen Rollen, teils wirkt dies schützend, teils ausbrennend. 9. Pastoralarbeiter(innen) können ausgepumpt sein durch Versagen und Fehlschläge.

Die Bearbeitung und Prophylaxe solcher Probleme, für die kirchliche Mitarbeiter wegen hoher eigener und fremder Normen und Ansprüche an die eigene Arbeit besondere Affinitäten entwickeln, bildet häufig auch das heimliche Lernziel und Motiv für eine Teilnahme an Fortbildung. Es sollte als legitim und wichtig verdeutlicht werden, um nicht 'nebenbei' bearbeitet zu werden. So geht es u.a. um die Suche nach Möglichkeiten, sich auch zeitweise von einer Gruppe oder Gemeinde tragen lassen zu können¹¹. Daß die christlich-jüdische Tradition z.B. in der unbedingten Zuwendung Gottes zu den Menschen, von solchen erdrückenden Ansprüchen befreiende Elemente enthält, könnte dabei deutlich werden.

5. Zu diesem Themenheft: Themenbegriffe, Zusammenstellung der Beiträge

Statt des Kurztitels "Pastorale Fortbildung" für dieses Heft müßte es eigentlich heißen: Fortbildung für Mitarbeiter in pastoralen Arbeitsfeldern bzw. für pastoral Tätige. Mitarbeiter in pastoralen Arbeitsfeldern können dabei von der Pastoralreferentin über den Jugendseelsorger, Gemeindepfarrer und die Krankenhauseelsorger/innen bis zu Mitarbeitern/innen in Beratungsstellen vielerlei sein, mit sehr verschiedenen Ausbildungen und Vorerfahrungen. Darauf muß Fortbildung auch Rücksicht nehmen.

In diesem Heft finden sich auch Beiträge, die sich auf Ausbildung beziehen, etwa auf die Ausbildung von Gemeindeferent(inn)en an der Fachhochschule oder auf die zweite Ausbildungsphase für Pastoralreferent(inn)en in der Praxis. Insofern ist der Titel nicht streng ausgrenzend zu verstehen. Man kann allerdings durchaus sinnvoll zwischen Aus- und Fortbildung unterscheiden:

Ausbildung als Phase bis zum berufsqualifizierenden Ab-

schluß; berufliche *Fortbildung* als "die Teilnahme an Maßnahmen, die das Ziel haben, berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten festzustellen, zu erhalten, zu erweitern oder der technischen Entwicklung anzupassen oder einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, und die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine angemessene Berufserfahrung voraussetzen"¹². Weiterbildung wird oft synonym mit Fortbildung gebraucht. Im 'Strukturplan für das Bildungswesen' wurde *Weiterbildung* dagegen als Oberbegriff für Erwachsenenbildung, Umschulung und Fortbildung verstanden, nämlich als "Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluß einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase"¹³, die vor dem Berufseintritt liegt. Im Unterschied zur Fortbildung bezieht sich Weiterbildung dabei nicht unbedingt auf berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten.

Interessant ist, daß K.Rahner 1969 mit Weiterbildung noch primär theologisches *Weiterstudium* meinte, wenn auch methodisch über bloße Vorträge hinausgehend¹⁴.

Dieses Heft ist keine Dokumentation einer Tagung der Herausgebervereinigungen. Auf Anregungen des Beirats hin hat die Redaktion diese Beiträge angefordert. Diese konkrete Zusammenstellung von Beiträgen zu pastoraler Fortbildung, kann daher weder vollständig noch repräsentativ sein. Sie ist geprägt von praktischen Zufälligkeiten: z.B. wen wann die Anfrage erreicht hat (sie erging teils direkt, teils über evang. und kath. Fortbildungszentralstellen), wer sich angesprochen fühlte, schließlich wer neben seiner Fortbildungspraxis Zeit für eine Darstellung fand. Um diese Kontingenzen etwas auszugleichen, sind im Anhang die Adressen aller Institutionen wiedergegeben, mit denen direkter zweiseitiger Kontakt wegen dieses Heftes bestand. Dort kann man dann nachfragen oder Veranstaltungsverzeichnisse anfordern. Auf den Abdruck bloßer Veranstaltungs- und Themenlisten sowie Ausschreibungen wurde im allgemeinen verzichtet, wenn nicht allgemeinere konzeptionelle Aussagen darin einen größeren Stellenwert haben. Nur vereinzelt wurden exemplarisch auch formale und rechtliche Teile aufgenommen.

Jetzt nicht repräsentierten Institutionen pastoraler Fortbildung können prinzipiell Nachträge in den nächsten Heften eingeräumt werden.

Anmerkungen:

- 1¹ vgl. auch Walter FRIEDBERGER 1972, Weiterbildung der Priester, in: Ferdinand Klostermann/ Karl Rahner/ Hansjörg Schild (Hg.), Lexikon der Pastoraltheologie (Handbuch der Pastoraltheologie, Bd.V), Freiburg-Basel-Wien 1972, 620f.
- 2² vgl.: für den Bereich der Gemeinde z.B. Gert SCHNEIDER 1982, Grundbedürfnisse und Gemeindeentwicklung. Soziale Aspekte für eine menschliche Kirche, München/Mainz (bes. 203ff); Synodenbeschuß 'Ziele und Aufgaben kirchlicher Jugendarbeit' 1975, in: Ludwig Bertsch u.a. (Hg.) 1976, Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland. Beschlüsse der Vollversammlung, Offizielle Gesamtausgabe I, Freiburg-Basel-Wien 1985, 288-311 (hier: 298ff); zum Konzept z.B.: Hartmut HEIDENREICH 1985c, Mitarbeiter und 'Personales Angebot', in: Martin Affolderbach/ Hermann Steinkamp (Hg.), Kirchliche Jugendarbeit in Grundbegriffen. Stichworte zu einer ökumenischen Bilanz. Unter Mitarbeit von Bernd Börger, Hartmut Heidenreich und Thomas Schmitz, Düsseldorf/München 1985, 293-316 (bes. 308ff).
- 3³ vgl. z.B. Regine GILDEMEISTER/ Günther ROBERT 1984, Weiterbildung in sozialen Berufen, in: Hanns Eyferth/ Hans-Uwe Otto/ Hans Thiersch (Hg.), Handbuch Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Darmstadt-Neuwied 1984, 1233-1251.
- 4⁴ vgl. Hartmut HEIDENREICH 1985b, Aus-, Fort- und Weiterbildung, in: Affolderbach/Steinkamp (Hg.) 1985, 22-36 (hier: 31ff); ders. 1985a, Gemeindeberatung - Organisationsentwicklung - (pastorale) Supervision. Ein Überblick über Konzepte, Literatur, Aus-/Fortbildung und Institutionen, in: Pastoraltheologische Informationen (PthI) 5 (1985) 144-167.
- 5⁵ zu weiteren Hinweisen vgl. unter Anm.3.
- 6⁶ vgl. z.B. Leo KARRER 1984, Laie/Klerus, in: Peter Eicher (Hg.), Neues Handbuch theologischer Grundbegriffe, Bd.2, München 1984, 363-374 (hier:367ff).
- 7⁷ vgl. Ottmar FUCHS 1986, Evangelisation: Prinzip der Hoffnung für Christ und Kirche in der Welt, in: Fakultät Kath. Theologie der Universität Bamberg (Hg.), Die Kraft der Hoffnung. Gemeinde und Evangelium, Festschrift für Alterzbischof DDr. Josef Schneider zum 80. Geburtstag, Bamberg 1986, 213-224 (hier: 215.221).
- 8⁸ Erste Hinweise kann man entnehmen: Josef SUDBRACK 1984, Frömmigkeit/Spiritualität, in: NHthG, Bd.2, 1984, 7-16 (s. Anm. 6); Heinz-Georg SURMUND 1985, Spiritualität, in: Affolderbach/Steinkamp (Hg.), Kirchliche Jugendarbeit..., 1985, 340-358 (s.Anm. 2); allgemein auch Bernhard GERTZ 1986, Spiritualität, in: HrpG, Bd.2, 1986, 746-750 (s. Anm. 11).

- 9) vgl.: zur Professionalisierung z.B.: Bernd DEWE/Hanns-Uwe OTTO 1984, Professionalisierung, in: Eyferth/Otto/Thiersch (Hg.) 1984, 775-811 (s. Anm. 3); HEIDENREICH 1985c, bes. 298ff (s. Anm. 2); zum Plausibilitätsverlust v.a.: Baldo BLINKERT u.a. 1976, Berufskrisen in der Sozialarbeit. Eine empirische Untersuchung über Verunsicherung, Anpassung und Professionalisierung von Sozialarbeitern, Weinheim-Basel ~~Neuausg.~~ 1979; für den kirchlichen Bereich aufgegriffen in: IKSE-Institut für kirchliche Sozialforschung des Bistum Essen, Jugendpfleger im Bistum Essen (Bericht Nr.97), Essen 1979, 59ff; zum Burn-out z.B. Elliot ARONSON/ Ayala M. PINES/ Ditsa KAFRA 1981, Ausgebrannt. Vom Überdruß zur Selbstentfaltung, Stuttgart 1983; eine 'phänomenologische' Beschreibung des Seelsorge-Burn-out gibt der ordinierte Anglikaner und Psychoanalytiker John A. SANFORD 1982, Ministry Burnout, New York/Ramsey.
- 10) Hier nach SANFORD, auch wenn diese Charakteristika m.E. nicht ausschließlich für Pastoralberufe zutreffen.
- 11) Das meint wohl auch Hans SCHALK 1986, Aus-, Fort- und Weiterbildung, in: Gottfried Bitter/ Gabriele Miller (Hg.), Handbuch religionspädagogischer Grundbegriffe (Red.: Rudolf Englert), Bd. 1, München 1986, 231-237 (hier 234f), wenn er vom Wachsen der *glaubensmäßig-geistlichen* Kompetenz im lebendigen Vollzug des Glaubens im Raum der Kirche und Gemeinde spricht; als weitere nötige Kompetenzen für die Religionspädagogik nennt er übrigens die *fachliche* und die *menschlich-kommunikative* Kompetenz.
- 12) so das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) § 41 Abs.1 (das einer möglichen Förderung der Teilnahme an Fortbildung durch das Arbeitsamt zugrundeliegt); vgl. auch zu den Begriffen etc.: Hans ZIRKER 1975, Berufliche Fortbildung, in: Erich Feifel/ Robert Leuenberger/ Günter Stachel/ Klaus Wegenast (Hg.) 1975, Handbuch der Religionspädagogik. Bd.3: Religionspädagogische Handlungsfelder in kirchlicher Verantwortung, Gütersloh/ Zürrich-Einsiedeln-Köln ²1977, 279-292; Franz PÖGGELER 1972, Weiterbildung (Erwachsenenbildung), in: Lexikon der Pastoraltheologie (vgl. Anm. 14) 1972, 619f (und unter Anm. 1).
- 13) DEUTSCHER BILDUNGSRAT 1970, Empfehlungen der Bildungskommission: Strukturplan für das Bildungswesen, Bonn 1970, 197; vgl. insges. Gerwin DAHM u.a. (Hg.) 1980, Wörterbuch der Weiterbildung, München.
- 14) vgl. Karl RAHNER 1969, Die theologische und pastorale Weiterbildung des Priesters in der Seelsorge, in: Franz Xaver Arnold/ Ferdinand Klostermann/ Karl Rahner/ Viktor Schurr/ Leonhard M. Weber (Hg.), Handbuch der Pastoraltheologie. Praktische Theologie der Kirche in ihrer Gegenwart, Bd.IV, Freiburg-Basel-Wien 1969, 511-514; vgl. auch Eugen WALTER 1972, Fortbildungskurse für Priester, in: Ferdinand Klostermann/ Karl Rahner/ Hansjörg Schild (Hg.), Lexikon der Pastoraltheologie (Handbuch der Pastoraltheologie, Bd.V), Freiburg-Basel-Wien 1972, 141.

Herbert Hammans

Organisation, Konzeption und Praxis

der Fortbildung der pastoralen Dienste im Bistum Aachen

1. Organisation

Seit dem Jahr 1948 hatten die Priester des Bistums Aachen während der ersten zehn Jahren nach ihrer Priesterweihe regelmäßig an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Damit Priester auch später Gelegenheit zur Information und zum Austausch über theologische Fragen fanden, veranstaltete die Bischöfliche Akademie seit 1957 theologische Konveniens.

Um "Bildung, Begegnung und Erholung" der Geistlichen einen angemessenen äußeren Rahmen zu bieten, richtete das Bistum 1964 das Priesterhaus Maria Rast ein, das heute noch diesen Zwecken dient. Mit ihm wollte das Bistum einen Ort haben, an dem die Gedanken des II. Vatikanischen Konzils den Priestern nähergebracht werden konnten. Diese Aufgabe und die intensive bildungstheoretische Diskussion der 60-er Jahre, die den Gedanken des lebenslangen Lernens vor allem für die Berufe, die mit Menschen umgehen, entwickelte, führte 1970 zur Gründung einer Abteilung für die Fortbildung der Priester innerhalb der Hauptabteilung Personal des Bischöflichen Generalvikariats. Bald wurden dieser Abteilung alle Aufgaben der Aus- und Fortbildung sämtlicher Mitarbeiter des Bistums zugeschrieben, so weit diese nicht durch eigene Einrichtungen wahrgenommen werden (Theologenkonzil, Priesterseminar). Die Abteilung erhielt den Namen "Personalförderung". Seitdem ist diese Abteilung der einzige Träger der vom Bistum veranstalteten Fortbildung für seine Mitarbeiter. Um die Priester an Planung und Durchführung ihrer Fortbildung zu beteiligen, errichtete der Bischof 1970 ein Kuratorium für die Fortbildung der Priester; ihm gehören vom Bischof ernannte und vom Priesterrat benannte Mitglieder an. Hinzu kommen, durch ihre Funktion bedingt, geborene Mitglieder. Der Leiter der Abteilung Personalförderung ist Geschäftsführer dieses Kuratoriums.

Die in den darauf folgenden Jahren entstehenden pastoralen Berufe der Diakone und Pastoralreferenten wurden in die Fortbildung einbezogen. Die Seelsorgehelferinnen hatten schon seit längerem eigene Fortbildungsveranstaltungen; als Gemeindeferenten bilden sie inzwischen die vierte Gruppe der pastoralen Dienste. Diese Gruppen nehmen an der

Planung und Durchführung ihrer Fortbildung durch Vertretungsgremien teil. Zwischen diesen Gremien und dem Kuratorium für die Fortbildung der Priester bestehen Kontakte, organisatorisch sind sie aber nicht miteinander verzahnt.

Die verschiedenen Ordnungen für die Bildung von Priestern, Diakonen, Pastoral- und Gemeindereferenten, die in den Jahren 1978 und 1979 von der Deutschen Bischofskonferenz verabschiedet wurden, verlangten keine grundsätzliche Änderung der Aus- und Fortbildungskonzeption. Für die Verhältnisse des Bistums wurden sie durch diözesane Bildungsordnungen ergänzt; diese regeln auch die Fortbildung. Die Ordnungen brachten die deutliche Unterscheidung der verschiedenen Bildungsphasen. Zweite und dritte Bildungsphase wurden klar voneinander abgehoben. Die zweite Bildungsphase der Diakone, Pastoral- und Gemeindereferenten wird durch einen eigenen Beauftragten bzw. Studienleiter betreut. Nur die zweite Bildungsphase der Priester wird ab dem ersten Jahr nach der Priesterweihe einschließlich des Pastoral-examens durch die Abteilung Personalförderung geleitet.

Zur Abteilung Personalförderung gehören neben Verwaltungskräften der Leiter und ein Referent. Der Leiter, der Priester ist, verantwortet die Fortbildung der pastoralen Dienste. Der Referent ist zuständig für die Fortbildung der nicht unmittelbar in der Pastoral tätigen Mitarbeiter des Bistums. Seit 1980 werden die Fortbildungsveranstaltungen für die Mitarbeiter des Bistums und der Pfarrgemeinden, die Erzieherinnen in Kindergärten ausgenommen, in einem Gesamtprogramm angekündigt.

2. Konzeption

Die Konzeption der Fortbildung der pastoralen Dienste im Bistum Aachen ist mit der Geschichte gewachsen. Sie wurde nicht von einem Punkt her entworfen und auch nicht umfassend bildungstheoretisch reflektiert. Am Anfang stand der Wunsch, die Priester mit neueren theologischen Einsichten, seit 1974 vor allem mit der Gedankenwelt des II. Vatikanischen Konzils, bekanntzumachen. Die kognitiven Ziele standen und stehen daher bis heute im Vordergrund. Dabei wurde jedoch von Anfang an Wert darauf gelegt, Einsichten im Gespräch und in Eigenarbeit der Teilnehmer entstehen zu lassen, damit sie

so zum Lebenswissen werden können. Die Größe des Priesterhauses Maria Rast mit 30 Plätzen, die Größe der Fortbildungskurse sowie (auch) die Einrichtung des Tagungsraumes lassen deshalb das Gespräch mit dem Referenten zu, ja fordern es geradezu heraus.

Im Blick auf praktische Aufgaben, etwa Predigtvorbereitung, wurden auch pragmatische Ziele beachtet; mit entsprechenden Methoden wurde auf sie hingearbeitet. Im Laufe der Jahre wurde immer deutlicher, daß affektive Lernziele ebenso ausdrücklich angegangen werden müssen, weil erst ihre Berücksichtigung zu einer Änderung der Einstellung und des Verhaltens in der Pastoral führen kann. Entsprechende Kurstypen konnten nur langsam und unter Berücksichtigung von Widerständen eingeführt werden. Die von der "Rahmenordnung für die Priesterbildung" genannten drei Dimensionen: "Theologische Bildung, pastorale Befähigung, geistliches Leben und menschliche Reifung" können in der Fortbildung nur in dieser Reihenfolge anvisiert werden. Erklärtes Ziel aller Fortbildungsbemühungen ist nicht Verunsicherung, sondern Vermittlung größerer Sicherheit im Erkennen und Handeln. Anders läßt sich das Ziel der pastoralen Fortbildung auch als Identität des Seelsorgers bestimmen; das setzt Ausgewogenheit der drei genannten Dimensionen voraus. Diese Wirkung können Referenten nur erreichen, wenn sie das Vertrauen der Teilnehmer haben oder gewinnen können. Von ihnen wird erwartet, daß sie sich auf die Situation der Teilnehmer einstellen und ihr Thema auf diese Situation hin didaktisch analysieren.

In den letzten Jahren ist bei den jüngeren Priestern positiv festzustellen, daß Teilnehmer Bildungsangebote nicht nur intellektuell zu erfassen, sondern auch persönlich aufzunehmen bemüht sind. Alle Teilnehmer legen Wert darauf, ihre Erfahrungen zu Wort kommen zu lassen, um sie so mit den neuen Einsichten zu verknüpfen.

In den Fortbildungsveranstaltungen wird zunächst eine Breitenwirkung angezielt: möglichst viele Mitwirkende in der Pastoral sollen regelmäßig angesprochen werden. Eine geringe Tiefenwirkung wird dabei in Kauf genommen. Schon die knappe Zeit, die von den meisten für Fortbildung aufgewandt werden kann, zieht diese Grenzen. Darüber hinaus werden für besondere Interessen oder Aufgaben Veranstaltungen

angeboten, in denen intensiver gearbeitet werden kann. Eine Zusatzausbildung wurde nur für Praxisbegleitung eingerichtet.

3. Praxis

Das Rückgrat der Fortbildungsveranstaltungen bilden Wochenkurse, die gesondert für die Berufsgruppen angeboten werden. Die jährliche Teilnahme an ihnen ist für Priester, Diakone und Pastoralreferenten in den ersten Jahren, für die Gemeindereferenten immer verpflichtend. Die Priester werden zu ihren Studienwochen nach Weihejahrgängen eingeladen. Es hat sich gezeigt, daß die gewiß sekundäre Motivation des Treffens mit den Kurskollegen für die Teilnahme sehr wichtig ist. Priester älterer Weihejahrgänge, die alle zwei oder drei Jahre eingeladen werden, kommen nicht mit ihren Nachbarweihejahrgängen, sondern mit altersmäßig entfernten Jahrgängen zusammen. Auf diese Weise wird das Meinungsbild vielfältiger und die Kontakte im Klerus werden gefördert.

Auch wenn die Wochenkurse für die verschiedenen pastoralen Dienste gesondert angeboten werden, stehen sie dennoch den anderen Diensten offen. Von dieser Möglichkeit wird allerdings wenig Gebrauch gemacht.

Die Quote der Teilnahme an den verpflichtenden Kursen liegt zwischen 80 und 90 %; im letzten Jahr nahmen Priester älterer Weihejahrgänge, die zur Teilnahme nicht verpflichtet sind und bis zum fünfzigsten Jahrestag ihrer Weihe eingeladen werden, zu 44.05 % am Kurs ihres Weihejahrgangs teil.

Im sechsten oder siebten Jahr nach ihrer Priesterweihe nehmen die Priester an einem Dreiwochenkurs über Aufbau und Leitung der Gemeinde teil. Er findet in einem Bildungshaus außerhalb des Bistums statt. In den letzten Kursen nahmen der Rückblick auf die bisherige Praxis und die Überlegung zur zukünftigen Rolle des Pfarrers, vor allem im Umgang mit Mitarbeitern, dabei einen immer breiteren Raum ein. Meist ist mit diesem Kurs gefühlsmäßig der Abschluß einer bisherigen Lebens- und Arbeitsphase verbunden; ein neuer Abschnitt wird in Angriff genommen.

Neben den Studienwochen finden für Diakone, Pastoral- und Gemeindeferenten Studientage statt, die über das Jahr verteilt sind. Manchmal behandelt eine Reihe von Studientagen ein einziges Thema, oft wird jeweils ein aktuelles Thema pro Studientag behandelt. Diese Arbeit kann meistens nur Anregung für eine weitere eigene Beschäftigung mit dem Thema bieten.

Im Blick auf bestimmte neue Aufgaben werden für die entsprechenden Personengruppen meist mehrtägige Kurse gehalten: Praxisanleitung von Pastoral- und Gemeindeassistenten, Einführung in die Pfarrverwaltung für neuernannte Pfarrer, Supervisionsgruppe zum Stellenwechsel, Studientage für Pfarrer, die für mehrere Gemeinden verantwortlich sind, Studientage über Landseelsorge.

Aktuelle Themen werden auch in Kurztagungen behandelt, die allen pastoralen Diensten zugänglich sind: In diesem Jahr z.B. "Einführung in das Lesejahr A", "Spiritismus als Herausforderung", "Einführung in die Kontemplation".

Die einzige vom Bistum getragene Zusatzausbildung bildet der Lehrgang für Praxisbegleiter im Ausbildungsprozeß der Ständigen Diakone, Pastoral- und Gemeindeferenten. Die Praxisbegleitung dient der kontinuierlichen Reflexion des in der Ausbildung Befindlichen im Hinblick auf seine Rollenfindung im pastoralen Feld und seinen individuellen Lernprozeß. Dieser Kurs fand bisher dreimal statt, ein vierter Kurs beginnt 1987. Voraussetzung für die Teilnahme ist neben der individuellen Eignung eine mehrjährige Praxis. Die erfolgreiche Teilnahme wird durch ein Zertifikat bestätigt. Für weitere Zusatzausbildungen in der Einzelseelsorge (KSA), in Gruppenarbeit und in Supervision werden Mitarbeiter in der Pastoral an die entsprechenden Institutionen vermittelt. Zukünftige Krankenhausseelsorger müssen an einem KSA-Kurs teilnehmen.

Die Formen der Arbeit sind nicht vorgegeben. Sie hängen vom Referenten, von der Teilnehmergruppe und vom Thema ab. Die Referenten werden gebeten, die Eigenarbeit der Teilnehmer anzuregen, ihre Erfahrungen aufzugreifen, im Interesse der Motivation möglichst früh den Lernerfolg für sie erkennbar zu machen. In den regelmäßigen Studienwochen hat das Kurzreferat (noch) eine große Bedeutung. Gruppenarbeit

erweist sich umso wirksamer, je mehr in ihr nicht nur Nachbesprechung des Gehörten, sondern Falllösung, Bericht, Erarbeitung eines Textes usw. Platz haben.

Neben diesen diözesanen Veranstaltungen wird eine Beratung von Seelsorgeteams im Sinne einer Gemeindeberatung angestrebt. Sie geschieht naturgemäß lokal gestreut und erstreckt sich über längere Zeiträume. Praktiziert wird sie bisher in zwei Fällen. Sie entstand im Anschluß an eine Untersuchung der pastoralen Struktur eines Gebietes. Daneben wird von einzelnen und von Gruppen, die zusammenarbeiten oder die sich zu diesem Zweck gefunden haben, pastorale Supervision in Anspruch genommen. Hierfür steht ein vom Bistum beauftragter Priester als Supervisor zur Verfügung. Darüber hinaus werden Supervisoren, die im Bistum hauptberuflich andere Aufgaben haben oder die frei tätig sind, für diese Aufgabe angesprochen.

Zum Abschluß von Kursen wird die Evaluation in Form einer Nachbesprechung gehalten. Auf die früher übliche Ausgabe eines Fragebogens wurde in den letzten Jahren immer mehr verzichtet. Die dabei nur möglichen quantifizierenden Bewertungen ergaben kein lebendiges Bild des Kursgeschehens. Darüber hinausgehende Auswertung geschieht in gelegentlichen Gesprächen und späteren Rückmeldungen, sie ist unvermeidlich zufällig.

Vor allem in den Veranstaltungen im genannten Haus Maria Rast, das inzwischen allen Mitarbeitern in der Pastoral offen steht, haben die Fortbildungskurse einen geistlichen Rahmen durch die Feier der Eucharistie und andere Formen gemeinsamen Gebets.

Die Veranstaltungen haben auch den Zweck, den Zusammenhalt der Mitarbeiter in der Pastoral zu stärken und sie, die oft vereinzelt arbeiten müssen, wieder in ihrem Leben und ihrem Dienst zu ermutigen.

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.

Manfred Belok

FORTBILDUNGSKONZEPTION UND -PRAXIS IM BISTUM LIMBURG

für hauptamtliche Pastorale Mitarbeiter/innen (Gemeinde- und Pastoralreferent/innen/en, Priester und Diakone)

1 Grundinformationen

1.1 Personalbestand und Größe des Bistums

Das Bistum Limburg hat einen Personalbestand von derzeit 238 Priestern und 202 Damen und Herren, die, mit einer theologischen Qualifikation ausgestattet, als hauptamtliche Laien im pastoralen Dienst für etwa 930.000 Katholiken in den Gemeinden des Bistums tätig sind. Von seiner Größe her gehört das Bistum Limburg mit seinen 329 Pfarreien und Quasipfarreien in 11 Bezirke eingeteilt, zu den relativ kleinen Bistümern in der Bundesrepublik Deutschland.

1.2 Allgemeines zur Fort- und Weiterbildung

Im Bistum Limburg gibt es verschiedene Angebote, wie sie in anderen Diözesen auch üblich sind: Kursangebote auf Bistums-ebene, verpflichtende Pastoral Konferenzen auf Dekanats- und Bezirksebene, Kontaktstudium an den Hochschulen Ffm.-St. Georgen und Vallendar. Jede/r kirchliche/r Mitarbeiter/in hat die Möglichkeit, 5 Tage im Jahr eine berufsspezifische Fortbildungsmaßnahme seiner/ihrer Wahl vorzunehmen. Das Bistum erteilt hierfür Dienstbefreiung und beteiligt sich an den anfallenden Kosten; die Eigenbeteiligung beträgt z. Zt. DM 20,- pro Person und Tag. So nehmen z. B. jährlich ca. 100 Priester und Pastorale Mitarbeiter/innen an Wochen- oder Intervallkursen des Theologisch-Pastoralen-Institutes (TPI) Mainz teil.

2 BEZIRKSKLAUSURTAGE ("PASTORALTAGE")

Für das Ziel einer Integration der 3 Dimensionen "geistliches Leben und menschliche Reifung", "theologische Bildung" und "pastorale Befähigung", wie es die Rahmenordnung für die Priesterbildung vorsieht und wie es für alle, die im pastoralen Dienst arbeiten, zu wünschen ist, hat sich der seit etwa 7 Jahren beschrittene Weg der Bezirksklausurtage - das sind Pastoral tage auf der Ebene der Bezirke - bewährt. Durch sie werden viele Priester und Pastorale Mitarbeiter/innen erreicht, die an anderen Fortbildungsveranstaltungen nur selten oder gar nicht teilnehmen. Im folgenden sollen das Ziel und die Anlagen solcher Bezirksklausurtage sowie die mit ihnen gemachten Erfahrungen beschrieben werden.

2.1 Sinn und Ziel der Bezirksklausurtage

Ziel dieser Tage ist es, alle, die in einem bestimmten Bezirk tätig sind, d. h. die in einem bestimmten pastoralen Handlungsfeld Tätigen (= Priester und hauptamtliche Pastorale Mitarbeiter/innen sowie die Referent/inn/en des Bezirksamtes) zusammenzuführen, zu gemeinsamer Reflexion über die pastorale Arbeit zu motivieren und zu gemeinsamem pastoralem Handeln zu befähigen. Die Tage

sollen Möglichkeit und Raum geben, um

- Fragen und Probleme aus dem gemeinsamen pastoralen Handlungsfeld (sei es nun theol.-praktischer oder auch theol.-systematischer Art) gemeinsam wahrzunehmen, zu besprechen und gemeinsam Problemlösungs- bzw. auch Projektmöglichkeiten zu erörtern und gemeinsame Perspektiven für dieses gleiche pastorale Handlungsfeld zu entwickeln (zumindest anfanghaft)
- die Möglichkeit zu schaffen, daß Priester und hauptamtliche Pastorale Mitarbeiter/innen sowie Referenten/innen des Bezirksamtes über das Arbeiten an für das gemeinsame pastorale Handlungsfeld relevanten Fragen (aber auch über die gemeinsame freie Zeit) sich einzeln und als Gruppe wahrnehmen und erfahren zu können
- die biblische Aufforderung zur Nächstenliebe auch und gerade unter den hauptamtlichen Mitarbeiter/innen in der Kirche (und somit hauptamtlichen Verkündern der biblischen Botschaft) praktisch einzuüben. Denn: für den Priester, für den/die hauptamtliche/n pastorale/n Mitarbeiter/in, sowie den/die Referenten/Referentin des Bezirksamtes ist der/die jeweilige Mitarbeiter/in immer sein/ihr unmittelbar Nächste/r;
- an einem , jeweils bestimmten Thema (= themenzentriert) Kommunikation und Kooperation als eine durchlaufende Perspektive pastoralen Handelns einzuüben. Das Thema wird vom jeweiligen Bezirk selbst gewählt (per discussionem im Konveniat, Dekanatstreffen etc.) Die Abt. Fort- und Weiterbildung des Bistums ist in der Vorbereitung vor Ort und während der Tagung subsidiär tätig; wo es gewünscht wird, ist der Fortbildungsreferent Tagungsleiter, ggf. auch - je nach Thema - selbst Referent, oder er vermittelt Referenten.

2.2 Erfahrungslernen als vorrangiger Weg des Lernens

- Am Anfang stehen also keine Referate oder theologischen Reflexionen, sondern Erfahrungsberichte über die Arbeit einzelner und Berichte über die konkrete Situation und den Stand in der Verwirklichung des gemeinsamen pastoralen Auftrags.
- Die Themen und die nächsten Schritte gemeinsamer Reflexion werden von den Teilnehmer/inne/n bestimmt und gemeinsam vereinbart.
- Nach der TZI-Methode muß eingeübt werden: bei der Behandlung des Themas die eigene Situation einzubringen und zugleich die anderen in ihrer Situation wahrzunehmen.
- Referate und theologische Informationen werden erst und in dem Maß eingebracht, als bei den Teilnehmer/inne/n Hunger und Bereitschaft entsteht, sie an- und aufzunehmen; ihr Ziel und ihr Wert besteht darin, die vorgefundene pastorale Praxis mit Hilfe theologischer Kategorien zu orientieren.

2.3 Organisatorisches

- Die Tage werden von der Bezirksleitung und nicht von der Abt. Fort- und Weiterbildung des Ordinariates verantwortet.
- Sie finden statt in einem Tagungshaus, das möglichst außerhalb des Bezirks liegt.
- Es muß genügend Zeit zur Reflexion der Praxis und deren Bearbeitung zur Verfügung stehen, das sind wenigstens zwei bis zweieinhalb Tage.
- Es muß auch genügend Zeit bleiben, daß die Teilnehmer/innen persönlich zur Ruhe kommen und entspannen können, daß Einzelgespräche zwischen den Teilnehmer/inne/n möglich werden und
- daß für Gebet, Meditation und Eucharistiefeier genügend Raum ist.

2.4 Voraussetzungen für den Veranstalter

- Er muß viel Geduld zu kleinen Schritten haben, um einen Prozeß in Gang zu bringen und ihn wachsen zu lassen.
- Er muß viel Kleinarbeit leisten; mithelfen, daß eine einigermaßen klar umrissene Zielsetzung des Themas und eine im vorgegebenen Zeitrahmen leistbare Themenstellung (= Begrenzung des Themas) erfolgt, damit ein anspruchsvolles Thema auch verantwortlich angegangen werden kann; Einzelabsprachen mit dem oder den Verantwortlichen, Planung, Vorbereitung, ggf. Unterstützung bei der Organisation, Nachbereitung, kritische Auswertung etc. .
- Der Veranstalter muß all seine Dienste streng subsidiarisch verstehen: Er muß Dienste verteilen, delegieren, an der Planung und Durchführung möglichst viele beteiligen und dabei immer das Ziel im Auge behalten: Subjektwerdung des Bezirks. Die Organisation hat der Bezirk; die Veranstaltung muß als Prozeß des Bezirkes verstanden und verantwortet werden.
- Referate und eigene Beiträge kommen erst an zweiter Stelle, wenn entsprechender Hunger geweckt wird. Dies erfordert Bereitschaft und Fähigkeit zu teilnehmerorientiertem Lernen. An erster Stelle steht nicht die Information, sondern das Ingangbringen eines gemeinsamen Lernprozesses im Bezirk.

2.5 Erfahrungen

- Die Teilnahme an den Bezirksklausurtagen ist freiwillig. Weil die anderen Mitarbeiter/innen im Bezirk teilnehmen, kommen auch viele die sich sonst zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nicht beugen lassen.
- Aus vielen Tagungen entstehen Einzelkontakte, wo Hilfe und Beratung in komplizierten oder kritischen Situationen erbeten wird.
- Es wächst das Gefühl der Zusammengehörigkeit und das Verständnis für die Person und Situation des/der anderen im Bezirk. Das gilt besonders auch für das Verhältnis von Priestern und Pastoralen Mitarbeiter/innen.
- Abwehrmechanismen und Abgrenzungsstrategien werden zunehmend als unnötig empfunden und daher abzubauen versucht.
- Es entwickelt sich die Fähigkeit zu mehr Kommunikation, Kooperation und Solidarität.
- In mehreren Bezirken sind durch die Bezirksklausurtagelernprozesse angestoßen worden, aufeinander zuzugehen, miteinander zu planen und zu handeln. Das setzt sich fort bis auf die Ebene mancher Konvenienzien, in denen bewußt Raum für gemeinsame Reflexion und thematische Arbeit gegeben wird, wie man es bei den Bezirksklausurtagen als sinnvoll und hilfreich erfahren hat.
- Das Interesse, die Bereitschaft und Fähigkeit zu themenzentriertem kommunikativen und kooperativen Lernen = zu gemeinsamem Überlegen in der Tagung und zu gemeinsamem Handeln vor Ort, ist gewachsen.
- Da die Veranstaltungen freiwillig sind, haben sich nicht alle gleichzeitig zu solchen Klausurtagungen entschlossen. Einige kamen zögernd nach. Zwei noch gar nicht. In den meisten Bezirken werden aber inzwischen die Klausurtagelernprozesse fest in das Jahresprogramm eingeplant und von vielen mit Freude erwartet.

Alfred Mertens

Peter-Otto Ullrich

Fort- und Weiterbildung im Bistum Mainz

1. Vorbemerkung

Die Fort- und Weiterbildung im Bistum Mainz befindet sich augenblicklich in einem Stadium der Reorganisation und des systematischen Ausbaus. Der Überblick kann deshalb nur einen stichwortartigen Rückblick bieten sowie Hinweise zur Neuordnung der diözesanen Fort- und Weiterbildung.

2. Rückblick

- Zuständigkeit: dezentral (für jede Berufsgruppe in der Regel der Diözesanreferent).
- Veranstaltungsformen: diverse (für GR überwiegend Vier-Tages-Kurse; für PR überwiegend Tagesveranstaltungen; für Diakone und Priester: Tages- und Mehrtagesveranstaltungen).
- Inhalte/Themen: vielfältig; überwiegend ohne Schwerpunktbildung, jedoch mit konkreter Anbindung an aktuelle Fragen.
- Arbeitsformen/Methoden: die auch andernorts übliche Vielfalt ohne erkennbare Präferenz.
- Ziele: die in den Rahmenordnungen genannten.
- Teilnahmevoraussetzungen: Zugehörigkeit zum kirchlichen Dienst innerhalb der jeweiligen Berufsgruppe; für Laien im pastoralen Dienst Fortbildungspflicht.
- Zertifizierung: keine.
- Statistisches Material: nicht vorhanden; Teilnahme an Fort- und Weiterbildung bei Laienmitarbeitern zum größten Teil, bei Priestern deutlich geringer.
- Besonderes: z.T. langjährig praktizierte, intensive Fortbildung (Mehrtageskurse) auf Dekanatsebene aufgrund von Eigeninitiative, teils mit allen Berufsgruppen, teils nur für Priester.
- Oberdiözesane Fort- und Weiterbildung: bei entsprechenden Instituten (TPI,

Werdenfelser Seminar u.a.) auf persönliche Initiative der Mitarbeiter;

Kontaktstudium der Phil.-Theol. Hochschule St. Georgen: nach anfangs reger Teilnahme drastischer Teilnehmer-schwund.

3. Neuordnung der diözesanen Fort- und Weiterbildung

- Begriffsbestimmungen: Fortbildung ist diejenige berufsbezogene Bildung, die den Mitarbeiter nach Abschluß seiner Ausbildung zur besseren Ausübung seines Dienstes befähigt.
Allgemeine Weiterbildung ist diejenige politische, soziale und theologische Bildung, die nicht unmittelbar auf den ausgeübten Dienst bezogen ist.
Spezielle Weiterbildung ist das Erlernen theoretischer und praktischer Kenntnisse in einem vom erlernten Beruf abweichenden oder diesen ergänzenden Fachgebiet. Dabei wird durch einen qualifizierten Abschluß ein neuer Beruf bzw. ein vom bisherigen Berufsbild abweichendes Berufsbild ermöglicht.
 - Zuständigkeit: zentral (seit 01.10.1985 Abteilung Berufsbegleitende Fortbildung im Personaldezernat des Bischöflichen Ordinariats; Stellenplan: 1 Leiter, 1 Stellvertreter, 1 Sekretärin);
programmatisch-inhaltlich: für alle hauptberuflichen pastoralen Mitarbeiter (Priester, Diakone, Pastoral- und Gemeindereferent(inn)en sowie Referenten im pastoralen Dienst) in Zusammenarbeit mit den Diözesanreferent(inn)en der Berufsgruppen;
organisatorisch: für alle hauptberuflichen Mitarbeiter (außer Caritas und Schule); Bearbeitung von Anträgen zur Fort- und Weiterbildung.
- Veranstaltungsformen: Theologisch-pastoraler und Geistlicher Tag (in der Regel auf Dekanatsebene); Studientagung (2-4 Tage, in der Regel auf Diözesanebene); Wochen- und Mehrwochenkurs (alle 4 bzw. 10 Jahre) - in vorgegebenem, verpflichtendem Rahmen,

innerhalb dessen Wahlmöglichkeit durch die Mitarbeiter;
für alle Mitarbeiter einheitlich.

- Inhalte/Themen: für die jährliche Pflichtfortbildung: Schwerpunktthema mit inhaltlichen Differenzierungen. Das Schwerpunktthema wird nach Gesprächen mit den Mitarbeitern und der Bistumsleitung von dieser bestimmt. Es soll eine gemeinsame Arbeit aller hauptberuflichen pastoralen Mitarbeiter an der gleichen Problemstellung ermöglichen und die Kooperation unter inhaltlichen Aspekten fördern.
für die andere Pflichtfortbildung: freie Themenwahl in Abstimmung mit der Abt. Berufsbegleitende Fortbildung. Pastorale Supervision/Praxisberatung sind vorläufig an die Abteilung angegliedert; Wahrnehmung durch speziell qualifizierte diözesane Mitarbeiter, die in einer entsprechenden Arbeitsgruppe zusammengefaßt sind.
- Arbeitsformen/Methoden: für die jährliche Pflichtfortbildung wird "Werkstattarbeit" bevorzugt (nachhaltige Einbeziehung der Teilnehmer in die thematische Arbeit).
- Ziele: die in den Rahmenordnungen genannten; Akzentuierung des jeweiligen Berufsbildes und Förderung der Kooperation, deshalb jährlicher Wechsel von gruppenspezifischen und gemeinsamen Studientagungen auf Diözesanebene (vgl. "Zeitplan").
- Teilnahmevoraussetzungen: s.o.; Fortbildungspflicht für alle pastoralen Mitarbeiter, die hauptberuflich tätig sind.

4. Theologische Leitlinien der Neuordnung

Berufsbegleitende Fortbildung für Mitarbeiter im pastoralen Dienst reicht in tiefere Begründungszusammenhänge, als es modern gewordene Stichworte wie etwa das von einer "lebenslangen Lerngesellschaft" vermuten lassen. Selbstverständlich müssen die drei in den Rahmenordnungen angesprochenen Dimensionen berücksichtigt sein: Geistliches Leben und menschliche Reifung, theologische Bildung, pastorale Befähigung.

Darüber hinaus wird sich aber auch ein bestimmtes Bild von Kirche in der Struktur der Fortbildung niederschlagen. Kirche hat sich im II. Vatikan-

schen Konzil verstanden als durch die Wüste pilgerndes Gottesvolk. Das bedeutet unter anderem die Einsicht, daß einer auf den anderen angewiesen ist und alle der brüderlichen Hilfe bedürfen. Fortbildung wird sich von daher weitgehend als "Werkstattarbeit" verstehen (was keinen Verzicht auf solide Vorbereitung bedeutet), wobei möglichst alle Teilnehmer mit ihrem Wissen und ihren Erfahrungen dialogisch im Prozeß der Wahrheitsfindung beteiligt sind (vgl. 1 Thess 2,8, wo Paulus seine Tätigkeit als Anteilgabe nicht nur an der Wahrheit, sondern "an meinem eigenen Leben" versteht). Wenn dann mitten unter den Versammelten der Herr selbst als gegenwärtig geglaubt (und erfahren) wird (vgl. Mt 18,20: ein Stück einer Gemeindeordnung!), kann deutlich werden, daß Kirche "Mysterium", "Sakrament des Heils" ist (vgl. Röm. Bischofssynode 1985).

Kirche soll in der berufsbegleitenden Fortbildung aber auch noch in einem weiteren Sinne verstanden werden:

- Die einzelnen pastoralen Dienste sollen bei gruppenspezifischen Veranstaltungen zusammenwachsen;
- aber auch ihre Zusammenarbeit untereinander soll durch gemeinsame Kurse gefördert werden, wobei erlebt werden kann, wie die jeweils anderen leben und arbeiten;
- schließlich soll die Zusammenarbeit mit der Bistumsleitung dadurch stärker werden, als letztere jeweils ein Schwerpunktthema vorgibt, das dann in einzelnen Veranstaltungen entfaltet wird.

Kirche erscheint so als Koinonia: als Gemeinschaft der vielen durch die Teilhabe an - nicht nur der einen göttlichen Heilsgabe, sondern auch - der einen gemeinsamen Aufgabe.

< > = verschiebbar

Матриакмен

Жаһы

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 → | |
|--|-----|---|---|-----|---|---|---|-----|---|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|------|-----|
| (Dekanatsebene) Theologisch-pastoraler Tag | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Geistlicher Tag (zus. 2 Tage) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (Diözesanebene) Studientagung (3-4 Tage) | ● | | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| berufsgruppenspez. gemeinsam | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Wochenkurs (5 Tage) | | | | ● | | | | ● | | | | ● | | | | ● | | | | | <●> |
| Intensivkurs (3 - 4 Wochen) | | | | | | | | | | <●> | | | | | | | | | | | <●> |
| Diözesantag der Berufsgruppen (1 Tag) | <●> | | | <●> | | | | <●> | | <●> | | <●> | | <●> | | <●> | | <●> | | | <●> |

Exerzitien
(5 Tage)

Fortbildung (Grundangebot)
(Tage pro Jahr)

Abwesenheit vom Dienst insgesamt
(Tage pro Jahr)

| CA. | CA. | CA. | CA. | CA. | CA. | CA. | CA. | CA. | CA. | CA. | CA. | CA. | CA. | CA. | CA. | CA. | CA. | CA. | CA. | CA. | CA. |
|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 5-16 | 6-7 | 5-6 | 11 | 5-6 | 6-7 | 5-6 | 11 | 5-6 | 11 | 5-6 | 31 | 5-6 | 11 | 5-6 | 6-7 | 5-6 | 11 | 5-6 | 6-7 | 5-6 | 36 |
| 12 | | 11 | | 16 | | 11 | | 12 | | 11 | | 11 | | 12 | | 11 | | 11 | | 11 | 219 |

Anton Arens / Hermann Josef Groß
Bischöfliches Generalvikariat Trier

Personalförderung und Fortbildung im Bistum Trier

I. Referate der Hauptabteilung Personal für die verschiedenen pastoralen Berufsgruppen

| | | |
|-----------------------------|------------------------|------------------|
| 1. Priester | 1.016 | - Dr. A. Arens |
| 2. Diakone | 55 (33 mit Zivilberuf) | - Pfr. H. Rith |
| 3. Pastoralreferenten/innen | 83 | - Pfr. B. Zimmer |
| 4. Gemeindereferenten/innen | 174 | - Frau G. Quast |

Es liegen Fortbildungsordnungen für Priester (1980), Ständige Diakone (1981), Pastoralreferenten (1981) und Gemeindereferenten (1981) vor.

II. Berufsgruppen der verschiedenen pastoralen Ebenen
(in Klammern: Gesamtzahl der Mitarbeiter der jeweiligen Berufsgruppe)

| Pfarrgemeinde/ Seelsorgeeinheit | Regionale Ebene | Diözesane Ebene |
|--|---|--|
| Pfarrsekretärinnen (hauptamtlich) (ca. 200) | Regionalassistenten (10) Referenten in der Erwachsenenbildung (13) | Verwaltungsangestellte im Bischöflichen Generalvikariat und in den Einrichtungen des Bistums |
| Küster, Organisten, Chorleiter (hauptamtlich) (ca. 200) | Jugendpfleger (24) | Mitarbeitervertreter (ca. 50) |
| Kirchenmusiker (ca. 30) | Mitarbeiter in den Beratungsstellen und der Telefonseelsorge (91) | Auszubildende (69) |
| Erzieherinnen (und andere pädagogische Mitarbeiter) (ca. 3000) | Sekretärinnen, Schreibkräfte und Sachbearbeiter (72) | |
| Mitarbeiter in den Rendanturen (103) | Mitarbeiter in Bildungshäusern und anderen Bistumseinrichtungen | |

III. Aufgaben der Abteilung Personalförderung

1. Allgemeine Schwerpunkte

- a) Konzeption und Planung der Förderungs-(Fortbildungs-)Maßnahmen
- b) Erstellung eines Jahresprogramms aller Fort- und Weiterbildungsangebote für hauptamtliche Mitarbeiter
- c) Koordination der Träger und der Aktivitäten
- d) Begleitung der Referenten der verschiedenen Berufsgruppen in ihrer Arbeit im Fortbildungsbereich
- e) Erstellen von Richtlinien

2. Aktuelle Zielsetzungen

- a) Programme zur Einführung von Mitarbeitern bei der Übernahme neuer Aufgaben (z. B. Regionaljugendseelsorger) in Zusammenarbeit mit der HA 2 - Pastorale Dienste
- b) Religionspädagogische Fortbildung der pädagogischen Mitarbeiter in Kindergärten in Zusammenarbeit mit dem Diözesan-Caritasverband
- c) Befähigung der Mitarbeiter verschiedener pastoraler Berufsgruppen zur Zusammenarbeit ("Fortbildung vor Ort")
- d) Förderung der Pfarrer mit mehr als zwei Pfarreien (in Zusammenarbeit mit der HA 2 - Pastorale Dienste)
- e) Förderung von Pfarrern, die als Mentoren in der Berufseinführung von pastoralen Mitarbeitern tätig sind
- f) Förderung von Pfarrern für die Wahrnehmung ihrer Verwaltungsaufgaben (Führung von Personal - Finanzen - Bauen - Pfarrbüro - Arbeitsplanung)
- g) Angebote für Mitarbeiter aus dem Verwaltungsbereich, die bisher noch unzureichend erfaßt wurden

IV. Formen und Ebenen pastoraler Fortbildung

| Region | Bistum | Theologisch-Pastorales Institut Mainz |
|----------------------|---|--|
| Tagesveranstaltungen | Seminare, z. B. - Pfarramtsführung und Verwaltung Wochenkurse, z. B. - Theologische Arbeitswochen für Priester (mit Theologischer Fakultät) - Thematische Veranstaltungen für einzelne und für alle pastoralen Berufsgruppen, orientiert an den pastoralen Handlungsfeldern (z. B. Ehe und Familie) | Längerfristige Veranstaltungen und Wochenkurse zu den Handlungsfeldern - Theologie und Verkündigung - Spiritualität - Gemeindeaufbau - Kooperative Pastoral - Individual- und Gruppenpastoral Ausbildungskurse |
| | Exerzitien Intervallkurse, längerfristige Veranstaltungen zum Bereich der Individual- und Gruppenpastoral | |

STATISTIK

über die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen 1984

Die Aufstellung bezieht sich auf die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, die über die Abteilung Personalförderung des Bischöflichen Generalvikariates abgewickelt werden. Die Zahlen geben jeweils die Zahl der Teilnehmer an. Nicht berücksichtigt ist die Mehrfach-Teilnahme einzelner Personen.

I. ALLE PASTORALEN DIENSTE

In der Phase der Berufseinführung wurden für alle pastoralen Dienste (Kapläne, Diakone, Pastoralreferenten, Gemeindeferenten) 12 Wochenkurse mit insgesamt 220 Teilnehmern durchgeführt. Diese Veranstaltungen, die in den jeweiligen Ordnungen für die Berufsgruppen verpflichtend vorgeschrieben sind, werden im folgenden nicht berücksichtigt.

a) Veranstaltungen des Theologisch-Pastoralen Instituts Mainz

1982: 88
1983: 79
1984: 80

b) Klausurtagungen/Visitationen mit den Seelsorgern eines Pfarrverbandes/Dekanats

1982: 44
1983: 126
1984: 144 (davon ca. 4/5 Priester/Diakone - ca. 1/5 Laien)

1. Priester

1.1 Aktive Priester
(ohne Kapläne, Religionslehrer, Militärfarrer, Professoren)
Gesamtzahl: 728

1984: 426

1983: 341

1.2 Priester im Ruhestand

Bildungsfreizeit für Priester i. R.

1982: 21
1983: 20
1984: 16

Theologische Arbeitswochen

1982: 100
1983: 128
1984: 148

2. Ständige Diakone

Gesamtzahl: 49 (ohne Berufsanfänger in den ersten beiden Dienstjahren)

1982: 32
1983: 22
1984: 23

Jahrestagung 1984: 28

3. Pastoralreferenten

Gesamtzahl: 46 (ohne 37 Berufsanfänger in den ersten beiden Dienstjahren)

1982: 25
1983: 18
1984: 30

Jahrestagung 1984: 70

4. Gemeindereferenten

Gesamtzahl: 112 (ohne 47 Berufsanfänger in den ersten beiden Dienstjahren)

1982: 24
1983: 32
1984: 42

Jahrestagung 1984: 90

II. WEITERE BISTUMSANGESTELLTE

| | Gesamtzahl | Teilnehmer 1983 | Teilnehmer 1984 |
|---|---|--------------------|--------------------|
| 1. Zentralstelle - Mitarbeiter im BGV - Regionalassistenten - Regionalbildungs- referenten - Mitarbeiter der Kath. Akademie | 133 | 27 | 29 |
| 2. HA 1 | 16 | 2 | 5 |
| 3. HA 2 - Mitarbeiter im BGV - Sozialarbeiter - Sekretärinnen in Beratungsstellen - Jugendpfleger | 278 | 117 | 118 |
| 4. HA 3 (DiCV Trier) | keine Angaben möglich (vgl. eigene Statistik des Caritasverbandes) | | |
| 5. HA 4 (ohne Lehrer an Bistumsschulen) | 36 | 3 | 3 |
| 6. HA 5 - Mitarbeiter im BGV - Andere Mitarbeiter | 26 | 6 | 10 |
| 7. HA 6 - Mitarbeiter im BGV - Rendanten - Mitarbeiter in Rendanturen | 138 | 15 | 15 |
| 8. HA 7 | 55 | 13 | 11 |
| 9. Auszubildende | 68 | 29 | 20 |

III. ANGESTELLTE IN KIRCHENGEMEINDEN

| | Gesamtzahl | Teilnehmer 1982 | Teilnehmer 1983 | Teilnehmer 1984 |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|--------------------|--------------------|
| 1. Pfarrsekretärinnen | ca.200 | 64 | 85 | 68 |
| 2. Küster - Organisten - Chorleiter | ca. 1800 (davon 195 hauptamtl.) | 39 | 52 | 101 |
| - Küster - Organisten - Chor- leiter | | 92 | 21 | 191 |
| 3. Pädagogische Mitar- beiter im Kinder- garten | ca. 3000 | es wird z. Z. keine Statistik geführt | | |

IV. MITARBEITERVERTRETUNGEN

| | Gesamtzahl | Teilnehmer 1982 | Teilnehmer 1983 | Teilnehmer 1984 |
|---|------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 1. Bistumsangestellte | 58 | 48 | 12 | ./. |
| 2. Angestellte in Kir- chengemeinden | ? | ./. | 75 | 72 |

Zur dritten Bildungsphase: Fort- und Weiterbildung

Fortbildung

31. Ziel der Fortbildung bzw. der dritten Bildungsphase „ist die Befähigung der Priester, die ihnen geschenkt und in den ersten beiden Bildungsphasen grundgelegten menschlichen, geistlichen und beruflichen Fähigkeiten weiterzuentwickeln und so ihre priesterliche Persönlichkeit zu entfalten. Sie sollen in der Lage sein, den in der Priesterweihe übernommenen Auftrag Christi für die Menschen ihrer Zeit in der sich wandelnden pastoralen Situation glaubwürdig und wirksam ein Leben lang wahrzunehmen“ (vgl. RO 151).

Die Fortbildung dient somit der Erhaltung und Vertiefung der für die Ausübung des priesterlichen Dienstes erforderlichen persönlichen und fachlichen Qualifikation.

Zur Erreichung des angestrebten Zieles erweist sich neben dem persönlichen Studium die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen als unerlässlich.

Fortbildungsmaßnahmen

32. Geeignete Fortbildungsmöglichkeiten werden vom Bischöflichen Generalvikariat angeboten. Gemäß Art. 2, § 1b der Satzung des Priesterrates im Bistum Trier (vgl. KA 1977 Nr. 185) werden dabei — soweit wie möglich — vom Priesterrat vorgeschlagene Themen und Anregungen für die Gestaltung der Fortbildungskurse berücksichtigt. In Zusammenarbeit mit dem Bischöflichen Generalvikariat werden darüber hinaus Fortbildungsmaßnahmen vom Theologisch-Pastoralen Institut in Mainz und gemäß Art. 13 der Ordnung für das Amt des Regionaldekans (vgl. KA 1970 Nr. 220) von den Regionaldekanen veranstaltet.

Ein Schwerpunkt des Fortbildungsangebots des Bistums liegt auf den „Theologischen Arbeitswochen“, die in der Regel unter Mitwirkung der Professoren der Theologischen Fakultät Trier durchgeführt werden. Die Thematik dieser Kurse wird in Zusammenarbeit mit dem Priesterrat und der Theologischen Fakultät Trier festgelegt.

Exerzitien und entsprechende spirituelle Angebote bilden einen wesentlichen Bestandteil der Fortbildung des Priesters.

Bestimmte Fortbildungsmaßnahmen werden für Priester und andere Mitarbeiter im pastoralen Dienst wie Diakone, Pastoralreferenten und Gemeindereferenten gemeinsam veranstaltet.

Für Priester im Ruhestand werden in regelmäßigen Abständen eigene Kurse angeboten. Darüber hinaus stehen diesen Priestern alle übrigen Fortbildungsveranstaltungen offen, die in dem in Art. 32 Abs. 6 genannten Programm aufgeführt werden.

Das Bischöfliche Generalvikariat veröffentlicht ein Programm mit Fortbildungsangeboten. In diesem Programm enthaltene Veranstaltungen gelten als anerkannte Fortbildungsmaßnahmen im Sinne der unter Art. 33 Abs. 4 aufgeführten Bestimmungen. Die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, die nicht im Programm ausgewiesen sind, bedarf — u. a. auch aus versicherungsrechtlichen Gründen und wegen der Regelung der Bezuschussung — der Genehmigung durch das Bischöfliche Generalvikariat.

Rechte und Pflichten hinsichtlich der Fortbildung

33. Priester, die im Bistumsdienst stehen, können jährlich eine Woche für die Teilnahme an anerkannten Fortbildungsveranstaltungen in Anspruch nehmen. Die Teilnahme an Veranstaltungen über diesen Zeitraum hinaus bedarf der Genehmigung durch das Bischöfliche Generalvikariat.

Nach Abschluß der Pfarrbefähigungsprüfung soll jeder Priester alle drei Jahre an einem anerkannten Fortbildungskurs von mindestens vier Tagen Dauer teilnehmen. Diese Verpflichtung wird in der Regel durch die Teilnahme an der „Theologischen Arbeitswoche“ erfüllt. Darüber hinaus bleibt die Vorschrift des Art. 6 der Synodalstatuten des Bistums Trier in Geltung, „wenigstens jedes dritte Jahr geistliche Übungen (Exerzitien) zu machen“.

Von der Theologischen Abschlußprüfung an gerechnet soll jeder Priester im Abstand von etwa zehn Jahren an einer anerkannten Fortbildungsveranstaltung teilnehmen, entweder an einem 3 bis 5 Wochen dauernden Kurs oder an einem Intervallkurs oder an einem der anderen länger dauernden berufsbegleitenden Angebote. Die dazu erforderliche Freistellung vom Dienst ist ihm unter Anrechnung des Anspruchs nach Art. 33 Abs. 1 gewährt.

Bei Übernahme neuer Aufgaben (z. B. der eines Pfarrers oder Dechanten) nimmt der betreffende Priester an den im Fortbildungsprogramm ausgewiesenen Einführungsmaßnahmen teil. In besonderen Fällen werden durch den für die Fortbildung im Bistum Trier Verantwortlichen andere geeignete Angebote vermittelt (vgl. dazu auch Art. 37 Abs. 1).

Die zeitliche Festlegung der Fortbildungsveranstaltungen erfolgt bei Pfarrern im Gemeindedienst und bei Krankenhaus- bzw. Altenheimseelsorgern im Einvernehmen mit dem Dechanten bzw. dem Gebietspfarrer, bei den übrigen Priestern im Einvernehmen mit dem jeweiligen Vorgesetzten.

Für Priester im Schuldienst, Militärpfarrer und Gefängnispfarrer gelten die entsprechenden staatlichen Regelungen über die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und über die Gewährung von Dienstbefreiung. Diesen Priestern wird jedoch dringend empfohlen, um Dienstbefreiung nachzusuchen, damit sie an den in Abs. 2 und 3 genannten Maßnahmen teilnehmen können.

Regelung der Vertretung

34. Im Falle der Teilnahme an den in Art. 33 Abs. 2—4 genannten Fortbildungsmaßnahmen ist bei den im Gemeindedienst tätigen Pfarrern (und bei den Seelsorgern in Krankenhäusern und Altenheimen) der Dechant bzw. der Gebietspfarrer und bei den übrigen Priestern der jeweilige Vorgesetzte für die Regelung der Vertretung zuständig.

Die Regionaldekane sind, soweit sie nicht selber für die Regelung der Vertretung Sorge zu tragen

haben, bei der Vermittlung von Aushilfskräften behilflich.

Eine zeitweilige Einschränkung des seelsorgerlichen Angebots ist gegebenenfalls möglich.

Bei der Teilnahme an sonstigen Fortbildungsveranstaltungen regelt der Betreffende die Vertretung im allgemeinen selbst und setzt den Dechanten, Gebietspfarrer bzw. den Vorgesetzten davon in Kenntnis.

Regelung der Kostenerstattung

35. Bei Fortbildungsveranstaltungen, die vom Bischöflichen Generalvikariat und dem Theologisch-Pastoralen Institut Mainz angeboten werden, erfolgt die Fahrtkostenerstattung entsprechend den geltenden Richtlinien. Die Tagungskosten (Unterkunft, Verpflegung, Referentenonorare) werden abzüglich einer Eigenbeteiligung, deren Höhe im Fortbildungsprogramm bekanntgemacht wird, vom Bistum übernommen.

Bei Teilnahme an sonstigen Fortbildungsmaßnahmen erfolgt die Fahrtkostenerstattung ebenfalls entsprechend den geltenden Richtlinien. Finden diese Fortbildungsmaßnahmen außerhalb des Bistums statt, wird die Fahrtkostenerstattung, soweit die Kosten einen festgesetzten Höchstbetrag übersteigen, für den Einzelfall gesondert geregelt. Für die Tagungskosten wird ein Tagessatz gewährt, dessen Höhe jährlich im Fortbildungsprogramm bekanntgemacht wird.

Regelung der versorgungs- und versicherungsrechtlichen Fragen

36. Die Teilnahme an der Maßnahme (einschließlich Hin- und Rückfahrt) gilt als Dienstobliegenheit im Sinne der Unfallfürsorge und des sonstigen Versicherungsschutzes (vgl. KA 1977 Nr. 85).

Weiterbildung

37. Weiterbildungsmaßnahmen beinhalten eine ergänzende Ausbildung und führen zu einer zusätzlichen beruflichen Qualifikation (z. B. Ausbildung zum Ehe- und Gemeindeberater). Auch einzelne der in Art. 33 Abs. 4 genannten Einführungskurse bei Übernahme von Aufgaben, die spezieller Fähigkeiten bedürfen, können als Weiterbildungsangebote gelten.

Weiterbildungsmaßnahmen finden im allgemeinen in Form einer berufsbegleitenden Zusatzausbildung statt.

Die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme bedarf in jedem Fall der Genehmigung durch das Bischöfliche Generalvikariat. Voraussetzungen für die Genehmigung sind neben der Eignung des Antragstellers vor allem die pastoralen Erfordernisse im Bistum.

Über die Möglichkeit einer Dienstbefreiung bzw. einer Beurlaubung sowie über die Regelung der dienstlichen Vertretung und über Art und Umfang einer Kostenbeteiligung von seiten des Bistums wird mit der Genehmigung entschieden.

Der Anspruch auf eine Woche Dienstbefreiung zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen wird im allgemeinen auf die Weiterbildungsmaßnahme angerechnet.

Durch den erfolgreichen Abschluß der genehmigten Weiterbildungsmaßnahme entsteht kein Anrecht auf die Übertragung einer entsprechenden Aufgabe bzw. Stelle.

Inkraftsetzung

Hiermit setze ich die vorstehende Ordnung für die Priesterbildung im Bistum Trier zur Erprobung

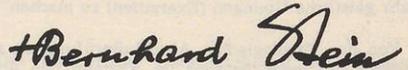
für drei Jahre mit Wirkung vom 1. September 1980 in Kraft.

Alle entgegenstehenden Verordnungen werden ab dem gleichen Zeitpunkt aufgehoben.

Die zur Durchführung dieser Ordnung erforderlichen Regelungen werden je nach Zuständigkeit von der Leitung des Bischöflichen Priesterseminars oder vom Bischöflichen Generalvikariat getroffen.

Trier, den 20. August 1980

L. S.



Bischof von Trier

ORDNUNG FÜR DIE STÄNDIGEN DIAKONE IM BISTUM TRIER

In der Fassung vom 20. Februar 1981 (KA Nr. 6, lfd. Nr. 49) unter Berücksichtigung der Änderungen vom 21. Februar 1984 (KA Nr. 9, lfd. Nr. 88) und vom 16. April 1984 (KA Nr. 9, lfd. Nr. 98)

8. FORT- UND WEITERBILDUNG DER DIAKONE (DRITTE BILDUNGSPHASE)

8.1 Fortbildung

8.1.1 Ziel und Aufgaben der Fortbildung

Die Fortbildung ist Bestandteil des pastoralen Dienstes. Ihr Ziel ist es, die für den pastoralen Dienst erforderliche persönliche und fachliche Qualifikation zu erhalten und zu vertiefen.

Ihre Aufgabe ist es, Praxis zu reflektieren und zu analysieren, Entwicklungen theologischer Fragestellungen zu verfolgen, neue Erkenntnisse zu vermitteln und mit entsprechenden pastoralpraktischen Methoden und Medien vertraut zu machen.

Der Diakon soll in der Lage sein, den in der Diakonenweihe übernommenen Auftrag Christi für die Menschen glaubwürdig und wirksam ein Leben lang wahrzunehmen. Um das angestrebte Ziel zu erreichen, sind u. a. persönliches Studium und die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendig.

8.1.2 Fortbildungsmaßnahmen

Geeignete Fortbildungsmaßnahmen werden vom Bischöflichen Generalvikariat angeboten. Themenvorschläge und Anregungen für die Gestaltung der berufsspezifischen Fortbildungskurse von seiten der Diakone und der Konferenz der Verantwortlichen für den Diakonats werden dabei — soweit wie möglich — berücksichtigt.

In Zusammenarbeit mit dem Bischöflichen Generalvikariat werden darüber hinaus Fortbildungsmaßnahmen vom Theologisch-Pastoralen Institut in Mainz und gemäß Art. 13 der Ordnung für das Amt des Regionaldekans (vgl. KA 1970 Nr. 220) von den Regionaldekanen veranstaltet.

Exerzitien und entsprechende spirituelle Angebote bilden einen wesentlichen Bestandteil der Fortbildung des Diakons.

Über die berufsspezifischen Maßnahmen hinaus werden für Diakone und andere pastorale Mitarbeiter gemeinsame Fortbildungsmaßnahmen angeboten.

Das Bischöfliche Generalvikariat veröffentlicht ein Programm mit Fortbildungsangeboten. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die nicht im Programm ausgewiesen sind, bedarf — u. a. auch aus versicherungsrechtlichen Gründen und wegen der Regelung der Bezuschussung — der Genehmigung durch das Bischöfliche Generalvikariat.

8.1.3 Rechte und Pflichten hinsichtlich der Fortbildung

Die Diakone sind zur Fortbildung verpflichtet.

8.1.3.1

Hauptberufliche Diakone im pastoralen Dienst können jährlich sechs Tage für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in Anspruch nehmen. Die Teilnahme an Veranstaltungen über diesen Zeitraum hinaus bedarf der Genehmigung durch das Bischöfliche Generalvikariat. Über die Mitarbeit im Diakonenkreis hinaus soll jeder hauptberufliche Diakon nach Abschluß der Berufseinführung mindestens alle drei Jahre an einer einwöchigen Fortbildungsveranstaltung und an Exerzitien teilnehmen. Im Abstand von etwa neun Jahren soll er an

einer längerfristigen Fortbildungsveranstaltung teilnehmen, und zwar entweder an einem drei bis vier Wochen dauernden Blockkurs oder an einem Intervallkurs oder an einer anderen entsprechenden Maßnahme. Die dazu erforderliche Freistellung vom Dienst ist ihm unter Anrechnung des oben festgelegten Anspruchs für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen gegeben.

8.1.3.2

Diakone mit Zivilberuf und hauptberufliche Diakone, die im Arbeitsvertrag mit dem Bistum stehen und neben ihrem Beruf nur einen begrenzten pastoralen Auftrag ausüben, sollen über ihre Mitarbeit im Diakonenkreis hinaus zu ihrer beruflichen Fortbildung und zur spirituellen Vertiefung mindestens alle drei Jahre an einer Studienwoche und an Exerzitien, die für alle Diakone angeboten werden, teilnehmen.

8.1.3.3

Hauptberufliche Diakone und Diakone mit Zivilberuf nehmen nach Absprache mit dem Bischöflichen Beauftragten vor Übernahme eines neuen Aufgabenbereichs an entsprechenden Einführungsmaßnahmen teil.

8.1.3.4

Die zeitliche Festlegung der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen erfolgt im Einvernehmen mit dem jeweiligen Vorgesetzten. Für die Regelung der Vertretung ist der Vorgesetzte zuständig.

8.1.4 *Regelung der Kostenerstattung*

Bei Fortbildungsveranstaltungen, die vom Bischöflichen Generalvikariat und vom Theologisch-Pastoralen Institut in Mainz angeboten werden, erfolgt die Fahrtkostenerstattung entsprechend den geltenden Richtlinien. Die Tagungskosten (Unterkunft, Verpflegung, Referentenhonorare) werden abzüglich einer Eigenbeteiligung, deren Höhe jährlich im Fortbildungsprogramm bekanntgemacht wird, vom Bistum übernommen.

Bei Teilnahme an sonstigen Fortbildungsveranstaltungen erfolgt die Fahrtkostenerstattung ebenfalls entsprechend den geltenden Richtlinien. Finden diese Fortbildungsmaßnahmen außerhalb des Bistums statt, wird die Fahrtkostenerstattung, soweit die Kosten einen festgesetzten Höchstbetrag übersteigen, für den Einzelfall gesondert geregelt. Für die Tagungskosten wird ein Tagessatz gewährt, dessen Höhe jährlich im Fortbildungsprogramm bekanntgemacht wird.

8.1.5 *Regelung der versorgungs- und versicherungsrechtlichen Fragen*

Die Teilnahme an der Maßnahme (einschließlich Hin- und Rückfahrt) gilt als Dienstobliegenheit im Sinne der Unfallfürsorge und des sonstigen Versicherungsschutzes (vgl. KA 1977 Nr. 85).

8.2 **Weiterbildung**

Weiterbildungsmaßnahmen beinhalten eine ergänzende Ausbildung und führen zu einer zusätzlichen beruflichen Qualifikation. Auch einzelne der in Nr. 8.1.3.3 genannten Einführungskurse bei Übernahme von Aufgaben, die spezieller Fähigkeiten bedürfen, können als Weiterbildungsangebote gelten.

Die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme bedarf in jedem Fall der Genehmigung durch das Bischöfliche Generalvikariat. Voraussetzungen für die Genehmigung sind neben der Eignung des Antragstellers vor allem die pastoralen Erfordernisse im Bistum.

Über die Möglichkeiten einer Dienstbefreiung bzw. einer Beurlaubung sowie über die Regelung der dienstlichen Vertretung und über Art und Umfang einer Kostenbeteiligung von seiten des Bistums wird mit der Genehmigung entschieden.

Der Anspruch auf sechs Tage Dienstbefreiung zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen wird im allgemeinen auf die Weiterbildungsmaßnahme angerechnet.

Durch den erfolgreichen Abschluß der genehmigten Weiterbildungsmaßnahme entsteht kein Anrecht auf die Übertragung einer entsprechenden Aufgabe oder Stelle.

Ordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fort- und Weiterbildung von Gemeindereferenten(innen) im Bistum Trier

3. DIE DRITTE BILDUNGSPHASE: FORT- UND WEITERBILDUNG

3.1. Fortbildung

3.1.1 Ziel und Aufgabe der Fortbildung

Fortbildung dient der Erhaltung und Vertiefung der für die Ausübung des pastoralen Dienstes erforderlichen persönlichen und fachlichen Qualifikation des Gemeindereferenten.

Ihre Aufgabe ist es, Praxis zu reflektieren und zu analysieren, Entwicklungen theologischer Fragestellungen zu verfolgen, neue Erkenntnisse zu vermitteln und mit entsprechenden pastoralpraktischen Methoden und Medien vertraut zu machen, um ein verbessertes berufliches Handeln zu ermöglichen.

Die Fortbildung ist Bestandteil des pastoralen Dienstes.

Um das angestrebte Ziel zu erreichen, sind persönliches Studium und die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen notwendig.

Die Gemeindereferenten sollen ihre Fortbildung so gestalten, wie ihre beruflichen Aufgaben es erfordern. Der Beauftragte für die dritte Bildungsphase regt zur Teilnahme an Veranstaltungen an und berät in Fortbildungsfragen.

3.1.2 Fortbildungsmaßnahmen

Geeignete Fortbildungsmaßnahmen werden vom Bischöflichen Generalvikariat angeboten. Themenvorschläge und Anregungen für die Gestaltung der berufsspezifischen Fortbildungskurse von Seiten der Gemeindereferenten, speziell der Leiterinnen der regionalen Arbeitsgemeinschaften, werden dabei – soweit als möglich – berücksichtigt.

In Zusammenarbeit mit dem Bischöflichen Generalvikariat werden auch Fortbildungsmaßnahmen vom Theologisch-Pastoralen Institut in Mainz und gemäß Art. 13 der Ordnung für das Amt des Regionaldekans (vgl. KA 1970 Nr. 220) von den Regionaldekanen veranstaltet.

Ein Schwerpunkt des Fortbildungsangebotes des Bistums liegt auf der „Jahrestagung der Gemeindereferenten“.

Dem beruflichen Erfahrungsaustausch und der Fortbildung dienen monatlich stattfindende Arbeitsgemeinschaften auf regionaler Ebene unter Leitung eines gewählten Vertreters der Berufsgruppe.

Exerzitien und entsprechende spirituelle Angebote bilden einen wesentlichen Bestandteil der Fortbildung der Gemeindereferenten.

Bestimmte Fortbildungsmaßnahmen werden für Gemeindereferenten und andere pastorale Mitarbeiter gemeinsam angeboten.

Das Bischöfliche Generalvikariat veröffentlicht ein Programm mit Fortbildungsangeboten. In diesem Programm enthaltene Veranstaltungen gelten als anerkannte Veranstaltungen. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die nicht im Programm ausgewiesen sind, bedarf – u. a. auch aus versicherungsrechtlichen Gründen und wegen der Regelung der Bezuschussung – der Genehmigung durch das Bischöfliche Generalvikariat.

3.1.3 Rechte und Pflichten hinsichtlich der Fortbildung

Gemeindereferenten sind zur Fortbildung verpflichtet. Sie können jährlich sechs Tage für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in Anspruch nehmen. Die Teilnahme an Veranstaltungen über diesen Zeitraum hinaus bedarf der Genehmigung durch das Bischöfliche Generalvikariat.

Nach Abschluß der Berufseinführung soll jeder Gemeindereferent über die Mitarbeit in den regionalen Arbeitsgruppen hinaus alle drei Jahre an einem einwöchigen Fortbildungskurs teilnehmen. Im Abstand von etwa neun Jahren soll er an einer längerfristigen Fortbildungsveranstaltung teilnehmen, und zwar entweder an einem drei bis vier Wochen dauernden Blockkurs oder an einem Intervallkurs oder an einer anderen entsprechenden Maßnahme.

Die dazu erforderliche Freistellung vom Dienst ist ihm unter Anrechnung des Anspruchs gemäß 3.1.3 Abs. 1 gegeben.

Bei der Übernahme neuer Aufgabenbereiche/Sachgebiete nimmt der Gemeindereferent an entsprechenden Einführungsmaßnahmen nach Absprache mit dem Beauftragten für die dritte Bildungsphase teil.

Die zeitliche Festlegung der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen erfolgt im Einvernehmen mit dem jeweiligen Vorgesetzten. Für die Regelung der Vertretung ist der Vorgesetzte zuständig.

3.1.4 Regelung der Kostenerstattung

Bei Fortbildungsveranstaltungen, die vom Bischöflichen Generalvikariat und vom Theologisch-Pastoralen Institut Mainz angeboten werden, erfolgt die Fahrtkostenerstattung entsprechend den geltenden Richtlinien. Die Tagungskosten (Unterkunft, Verpflegung, Referentenhonorare) werden abzüglich einer Eigenbeteiligung, deren Höhe jährlich im Fortbildungsprogramm bekanntgemacht wird, vom Bistum übernommen.

Bei Teilnahme an sonstigen Fortbildungsveranstaltungen erfolgt die Fahrtkostenerstattung ebenfalls entsprechend den geltenden Richtlinien. Finden diese Fortbildungsmaßnahmen außerhalb des Bistums statt, wird die Fahrtkostenerstattung, soweit die Kosten einen festgesetzten Höchstbetrag übersteigen, für den Einzelfall gesondert geregelt. Für die Tagungskosten wird ein Tagessatz gewährt, dessen Höhe jährlich im Fortbildungsprogramm bekanntgemacht wird.

3.1.5 Regelung der versorgungs- und versicherungsrechtlichen Fragen

Die Teilnahme an der Maßnahme (einschl. Hin- und Rückfahrt) gilt als Dienstobliegenheit im Sinne der Unfallfürsorge und des sonstigen Versicherungsschutzes (vgl. KA 1977 Nr. 85).

3.2. Weiterbildung

Weiterbildungsmaßnahmen beinhalten eine ergänzende Ausbildung und führen zu einer zusätzlichen beruflichen Qualifikation. Auch einzelne der in 3.1.3 Abs. 4 genannten Einführungskurse bei Übernahme von Aufgaben, die spezieller Fähigkeiten bedürfen, können als Weiterbildungsangebote gelten.

Weiterbildungsmaßnahmen finden im allgemeinen in Form einer berufs begleitenden Zusatzausbildung statt.

Die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme bedarf in jedem Fall der Genehmigung durch das Bischöfliche Generalvikariat. Voraussetzungen für die Genehmigung sind neben der Eignung des Antragstellers vor allem die pastoralen Erfordernisse des Bistums.

Über die Möglichkeiten einer Dienstbefreiung bzw. einer Beurteilung sowie über die Regelung der dienstlichen Vertretung und über Art und Umfang einer Kostenbeteiligung von Seiten des Bistums wird mit der Genehmigung entschieden.

Der Anspruch auf sechs Tage Dienstbefreiung zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen wird im allgemeinen auf die Weiterbildungsmaßnahmen angerechnet.

Durch den erfolgreichen Abschluß der genehmigten Weiterbildungsmaßnahme entsteht kein Anrecht auf die Übertragung einer entsprechenden Aufgabe bzw. Stelle.

Inkraftsetzung

Hiermit setze ich die vorstehende „Ordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fort- und Weiterbildung für Gemeindereferenten(innen) im Bistum Trier“ zur *Erprobung für drei Jahre in Kraft*.

Trier, 1. Dezember 1982

L.S.

† Hermann Josef
Bischof von Trier

Ordnung für die Berufseinführung und für die Fort- und Weiterbildung der Pastoralreferenten(innen) im Bistum Trier

2. DIE DRITTE BILDUNGSPHASE: FORT- UND WEITERBILDUNG

2.1 Fortbildung

2.1.1

Ziel und Aufgabe der Fortbildung

Fortbildung dient der Erhaltung und Vertiefung der für die Ausübung des pastoralen Dienstes erforderlichen persönlichen und fachlichen Qualifikation des Pastoralreferenten.

Ihre Aufgabe ist es, Praxis zu reflektieren und zu analysieren, Entwicklungen theologischer Fragestellungen zu verfolgen, neue Erkenntnisse zu vermitteln und mit entsprechenden pastoral-praktischen Methoden und Medien vertraut zu machen, um ein verbessertes berufliches Handeln zu ermöglichen.

Die Fortbildung ist Bestandteil des pastoralen Dienstes.

Verantwortlich für die Fortbildung sind der Pastoralreferent und der Beauftragte für die dritte Bildungsphase.

Um das angestrebte Ziel zu erreichen, sind persönliches Studium und die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen notwendig.

2.1.2

Fortbildungsmaßnahmen

Geeignete Fortbildungsmaßnahmen werden vom Bischöflichen Generalvikariat angeboten. Themenvorschläge und Anregungen für die Gestaltung der berufsspezifischen Fortbildungskurse von seiten der Pastoralreferenten werden dabei — soweit wie möglich — berücksichtigt.

In Zusammenarbeit mit dem Bischöflichen Generalvikariat werden darüber hinaus Fortbildungsmaßnahmen vom Theologisch-Pastoralen Institut in Mainz und gemäß Art. 13 der Ordnung für das Amt

des Regionaldekans (vgl. KA 1970 Nr. 220) von den Regionaldekanen veranstaltet.

Exerziten und entsprechende spirituelle Angebote bilden einen wesentlichen Bestandteil der Fortbildung des Pastoralreferenten.

Bestimmte Fortbildungsmaßnahmen werden für Pastoralreferenten und andere pastorale Mitarbeiter gemeinsam angeboten.

Das Bischöfliche Generalvikariat veröffentlicht ein Programm mit Fortbildungsangeboten. In diesem Programm enthaltene Veranstaltungen gelten als anerkannte Veranstaltungen. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die nicht im Programm ausgewiesen sind, bedarf — u. a. auch aus versicherungsrechtlichen Gründen und wegen der Regelung der Bezuschussung — der Genehmigung durch das Bischöfliche Generalvikariat.

2.1.3

Rechte und Pflichten hinsichtlich der Fortbildung

Pastoralreferenten sind zur Fortbildung verpflichtet. Sie können jährlich sechs Tage für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in Anspruch nehmen. Die Teilnahme an Veranstaltungen über diesen Zeitraum hinaus bedarf der Genehmigung durch das Bischöfliche Generalvikariat.

Nach Abschluß der Berufseinführung soll jeder Pastoralreferent alle drei Jahre an einem einwöchigen Fortbildungskurs teilnehmen. Im Abstand von etwa neun Jahren soll er an einer längerfristigen Fortbildungsveranstaltung teilnehmen, und zwar entweder an einem drei bis vier Wochen dauernden Blockkurs oder an einem Intervallkurs oder an einer anderen entsprechenden Maßnahme.

Die dazu erforderliche Freistellung vom Dienst ist ihm unter Anrechnung des Anspruchs gemäß 2.1.3 Abs. 1 gegeben.

Bei Übernahme neuer Aufgabenbereiche/Sachgebiete nimmt der Pastoralreferent an entsprechenden Einführungsmaßnahmen nach Absprache mit dem Beauftragten für die dritte Bildungsphase teil.

Die zeitliche Festlegung der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen erfolgt im Einvernehmen mit dem jeweiligen Vorgesetzten. Für die Regelung der Vertretung ist der Vorgesetzte zuständig.

2.1.4

Regelung der Kostenerstattung

Bei Fortbildungsveranstaltungen, die vom Bischöflichen Generalvikariat und dem Theologisch-Pastoralen Institut Mainz angeboten werden, erfolgt die Fahrtkostenerstattung entsprechend den geltenden Richtlinien. Die Tagungskosten (Unterkunft, Verpflegung, Referentenhonorare) werden abzüglich einer Eigenbeteiligung, deren Höhe jährlich im Fortbildungsprogramm bekanntgemacht wird, vom Bistum übernommen.

Bei Teilnahme an sonstigen Fortbildungsveranstaltungen erfolgt die Fahrtkostenerstattung ebenfalls entsprechend den geltenden Richtlinien. Fin-

den diese Fortbildungsmaßnahmen außerhalb des Bistums statt, wird die Fahrtkostenerstattung, soweit die Kosten einen festgesetzten Höchstbetrag übersteigen, für den Einzelfall gesondert geregelt. Für die Tagungskosten wird ein Tagessatz gewährt, dessen Höhe jährlich im Fortbildungsprogramm bekanntgemacht wird.

2.1.5

Regelung der versorgungs- und versicherungsrechtlichen Fragen

Die Teilnahme an der Maßnahme (einschließlich Hin- und Rückfahrt) gilt als Dienstobliegenheit im Sinne der Unfallfürsorge und des sonstigen Versicherungsschutzes (vgl. KA 1977 Nr. 85).

2.2 Weiterbildung

Weiterbildungsmaßnahmen beinhalten eine ergänzende Ausbildung und führen zu einer zusätzlichen beruflichen Qualifikation (z. B. Ausbildung zum Gemeindeberater). Auch einzelne der in 2.1.3 Abs. 4 genannten Einführungskurse bei Übernahme von Aufgaben, die spezieller Fähigkeiten bedürfen, können als Weiterbildungsangebote gelten.

Weiterbildungsmaßnahmen finden im allgemeinen in Form einer berufs begleitenden Zusatzausbildung statt.

Die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme bedarf in jedem Fall der Genehmigung durch das Bischöfliche Generalvikariat. Voraussetzungen für die Genehmigung sind neben der Eignung des Antragstellers vor allem die pastoralen Erfordernisse des Bistums.

Über die Möglichkeiten einer Dienstbefreiung bzw. einer Beurlaubung sowie über die Regelung der dienstlichen Vertretung und über Art und Umfang einer Kostenbeteiligung von Seiten des Bistums wird mit der Genehmigung entschieden.

Der Anspruch auf sechs Tage Dienstbefreiung zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen wird im allgemeinen auf die Weiterbildungsmaßnahme angerechnet.

Durch den erfolgreichen Abschluß der genehmigten Weiterbildungsmaßnahme entsteht kein Anrecht auf die Übertragung einer entsprechenden Aufgabe bzw. Stelle.

Inkraftsetzung

Hiermit setze ich die vorstehende „Ordnung für die Berufseinführung und für die Fort- und Weiterbildung der Pastoralreferenten(innen) im Bistum Trier“ zur Erprobung für drei Jahre in Kraft.

Trier, den 1. Februar 1981

L. S.

+Bernhard Klein

Apostolischer Administrator

Heinz Feilzer / Josef Bormann

Der Pastorkurs 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 Pastorkurs 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 Kaplanne und Pastoralreferenten soll hier nicht eingegangen werden.

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

1. Die Leitung des Pastorkurses 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 Pastorkurs zu gewährleisten... und das Ziel, eine gemeinsame praktisch-theologische Konzeption für den Pastorkurs 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 Pastorkurs 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 Pastorkurses 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 Pastorkurs 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 Pastorkurs vorausgesetzt. Inhaltlich handelt es sich dabei um ein Gemeintheorie-Gemeinmodell 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 Pastorkurs. 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 Pastorkurs.

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 Pastorkurses 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 Pastorkurses 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 Gemeindekonzepktion 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 Praxisschwerpunktes

- 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 Praxisschwerpunkt

- 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 Gemeindegarbeit
 - 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, Cottesdienst 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 Selbstbeurteilung, 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.

Schematische Übersicht über die Fortbildung der Pastoralen Dienste in der Diözese

W ü r z b u r g .

Vorbemerkungen:

- In Würzburg ist die Fortbildung der Pastoralen Dienste angesiedelt bei der Hauptabteilung Außerschulische Bildung.
- Im folgenden werden nur jene Fortbildungsveranstaltungen genannt, die sich an die pastoralen Mitarbeiter in der 3. Bildungsphase, d.h. nach der 2. Dienstprüfung, wenden.
- Exerzitien, Einkehrtage u.ä. werden nicht mit aufgeführt.
- Über Methodik und Akzeptanz der Veranstaltungen kann nicht in allgemeiner Form berichtet werden, da diese von Veranstaltung zu Veranstaltung verschieden sind.

I Gemeinsame Fortbildung für alle pastoralen Dienste

- a) Alle 2 Jahre werden in der Diözese die sog. PASTORALTAGUNGEN veranstaltet. Diese umfassen die Zeit von Dienstag mittag bis Donnerstag mittag und werden in einem Jahr an 6 verschiedenen Terminen angeboten, mit jeweils gleicher Thematik und teilweise gleichen Referenten.

Die Thematik wird gefunden durch eine Umfrage unter den Seelsorgern; bei dieser Umfrage wird ein Katalog von ca. 6 möglichen Themen vorgegeben.

Themen der letzten Jahre waren:

1986 "Das Alte Testament in der Verkündigung"

1984 "Leben aus den Sakramenten - Führung zu den Sakramenten"

1982 "Fernstehendenpastoral"

1980 "Den Glauben leben - dem Glauben dienen"

1978 "Ehepastoral"

Die Teilnahme an einer der 6 Pastoraltagungen eines Jahres ist verpflichtend für alle hauptamtlich im Dienst der Diözese stehenden pastoralen Mitarbeiter, d.h. für Priester, hauptamtliche Ständige Diakone, Pastoral- und Gemeindeassistent(inn)en bzw. -referent(inn)en.

Diese Pastoraltagungen werden von den Teilnehmern wie von den Veranstaltern als Zentrum der Fortbildung verstanden. Wichtig und hilfreich ist hierbei, daß die Seelsorger der unterschiedlichen Alters- und Berufsgruppen zusammengeführt werden.

- b) Alle 2 Jahre findet als freies Angebot für alle Seelsorger eine dreitägige PASTORALLITURGISCHE FORTBILDUNG statt.
Thema 1985: "20 Jahre Liturgiereform".
Thema 1987: "Die nichteucharistischen Gottesdienste in der Gemeinde".
- c) Bei besonderen Anlässen Fortbildungstage auf Dekanatsebene, z.B.: 1984: "Einführung in den neuen CIC"
1985/86: "Einführung in den Kath. Erwachsenen Katechismus"

II Darüber hinaus gibt es eine Reihe spezifizierter Fortbildungsveranstaltungen

- a) Für Gemeindeassistent(inn)en und -referent(inn)en

- aa) Einmal im Jahr findet eine Fortbildungswoche statt. Die Teilnahme hieran ist verpflichtend.
Themen der letzten beiden Fortbildungswochen waren:
1986: "Die Frau in Kirche, Bibel und Theologie"
1985: "Glaubensbegleitung Erwachsener"
- bb) In unregelmäßigen Abständen: Fortbildungstage auf Regionalebene.
- b) Für Ständige Diakone

- aa) Insgesamt viermal im Jahr finden Fortbildungswochenenden statt. Die Teilnahme ist verpflichtend. Die Wochenenden beginnen mit einem Schriftgespräch und behandeln anschließend praxisorientierte Themen.
- bb) Drei- bis viermal im Jahr treffen sich die Diakone mit ihren Ehefrauen zu halbtägigen Regionalkonferenzen, bei denen spirituelle und pastorale Fragen erörtert werden (teils mit, teils ohne Referenten).
- cc) Die hauptamtlichen Ständigen Diakone nehmen an den Pastoraltagungen teil (vgl. I a).

c) Für Priester und Pastoralreferent(inn)en

- aa) 8 Jahre nach der Weihe bzw. dem Dienstantritt verpflichtende Teilnahme an einem 3-wöchigen, 7 Jahre später an einem 2-wöchigen Kurs. Diese Kurse dienen gleichermaßen der Fortbildung, der geistlichen Besinnung wie auch dem gemeinsamen Tun (z.B. Wandern) und finden statt in einem landschaftlich schön gelegenen Bildungshaus außerhalb der Diözese, auch im Ausland.
- bb) Weihekurse, die dies mehrheitlich wünschen, erhalten die Möglichkeit, alle 5 Jahre auf Kursebene eine Fortbildungswoche zu gestalten.
- cc) Alle 2 Jahre wird für die Ruhestandspriester eine Fortbildungswoche angeboten.
- dd) Ein- bis zweimal im Jahr kann jeder Veranstaltungen der Fortbildungseinrichtungen in Werdenfels und in Freising besuchen.

Weitere Fortbildungsveranstaltungen werden angeboten vom Referat Jugendseelsorge sowie vom Referat Gemeindegatechese.

Ferdinand Fromm

Fortbildungskonzeption und -praxis

des Theologisch-Pastoralen-Institutes der Diözesen Fulda, Freiburg, Limburg, Mainz, Rottenburg-Stuttgart und Trier (TPI) in Mainz.

1. Einrichtung - Organisation - Verhältnis des Institutes zu den Diözesen
 - 1.1 Der Beirat der deutschsprachigen Pastoraltheologen hat im Jahre 1968 an die Deutsche Bischofskonferenz die Anregung und Bitte gerichtet, der berufsbegleitenden Fortbildung der Priester mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Dadurch wurde erreicht, daß von der Kommission V der Bischofskonferenz eine Befragung aller westdeutschen Bistümer über die Situation der Fortbildung durchgeführt wurde und im Jahre 1970 alle für die Fortbildung Verantwortlichen zu einer ersten Zusammenkunft nach Mainz eingeladen wurden. Daraus hat sich die Konferenz für berufsbegleitende Fortbildung entwickelt.
 - 1.2 Die Konferenzteilnehmer haben schon bei der ersten Beratung die Überzeugung gewonnen, daß viele Diözesen personell und finanziell nicht in der Lage sind, allein eine systematische Fort- und Weiterbildung einzurichten, wie sie den Erfordernissen der Pastoral entsprach. Sie regten an, ähnlich wie im Jahr zuvor die bayrischen Diözesen, die die "Theologische Fortbildung" in Freising gegründet haben, sollten sich auch die anderen Bistümer zu gemeinsamen Initiativen der Fortbildung verbinden. Empfohlen wurde die Bildung von drei Diözesangruppen im Südwesten, Nordwesten und Nordosten der Bundesrepublik.
 - 1.3 Für die Gruppe Mitte/Südwest entstand daraus das "Theologisch-Pastorale-Institut" (TPI) in Mainz. Es wird getragen von den Diözesen Fulda, Freiburg, Limburg, Mainz, Rottenburg-Stuttgart und Trier. Zur Durchführung des gemeinsamen Auftrags wurden vier Planstellen für hauptamtliche Dozenten und 1,5 Stellen für das Sekretariat eingerichtet.
Die Arbeit wird den Bischöfen gegenüber durch das Kuratorium verantwortet, dem je ein Vertreter der Bistumsleitungen und der Priesterräte aus den sechs Trägerdiözesen sowie je ein Vertreter der Theologischen Fakultäten und Hochschulen angehören.

- 1.4 Das TPI versteht sich subsidiär und innovatorisch zu den Fortbildungsangeboten der Hochschulen und der Diözesen; es bemüht sich gleichzeitig, Verbindungen der Fortbildungsarbeit und deren Entwicklung zwischen den einzelnen Diözesen herzustellen und zu fördern. Diese Aufgabe ist im Laufe der Jahre dringlicher geworden durch stärkere Eigenentwicklung in den Diözesen und durch die Einrichtung von diözesanen Fortbildungsinstituten.

Der Pflege von Kontakten des Institutes zu den Diözesen sowie der Trägerdiözesen untereinander dienen außer persönlichen Verbindungen folgende Einrichtungen:

Gespräche des Dozententeams mit den einzelnen Bischöfen und Bistumsleitungen; regelmäßige Treffen der Diözesanbeauftragten für Fort- und Weiterbildung der einzelnen Diözesen; Treffen der Personaldezernenten; Treffen der Mentoren und Ausbildungsleiter der Pastoralreferenten; Gespräche des Dozententeams mit den theologischen Fachbereichen der Universitäten und Hochschulen. Seit einiger Zeit ist Bischof Dr. Moser Kontaktbischof für die Verbindung zum Konveneriat der Bischöfe im Bereich Mitte/Südwest. Dadurch soll der Austausch von Erfahrungen mit und Wünschen an die dritte Bildungsphase zwischen den Bischöfen und der Leitung des TPI erleichtert werden.

Hinweis der Red.:

Vgl. auch zur Konzeption und Geschichte des TPI:
Wilhelm Bruners / Josef Schmitz (Hg.) 1982, Das Lernen
des Seelsorgers. Identität - Zielsetzung - Handeln im
pastoralen Dienst, Mainz.

2. Inhalte und Schwerpunkte der Arbeit des Institutes

2.1 Die Angebote des Theologisch-Pastoralen-Institutes waren am Anfang der 70er Jahre stark inhaltlich von aktuellen theologischen und pastoralen Informationen bestimmt. So haben beim ersten Monatskurs im Jahre 1972 außer dem Leitungsteam 11, beim zweiten Monatskurs 16 Referenten mitgewirkt.

Sehr bald verlagerten sich die Akzente der Angebote auf die persönlichen Fragen der Teilnehmer und deren Aufgabenbereiche. Aus vielen Überlegungen mit Pastoraltheologen, anderen Wissenschaftlern und Praktikern entstand im Jahre 1974 die Leitstudie "Überlegungen zur berufsbegleitenden Fortbildung im pastoralen Dienst", an der sich bis heute die Arbeit des Institutes in ihren Grundzügen orientiert.

2.2 Die Teilnahme an den Veranstaltungen des TPI ist grundsätzlich freiwillig. Nur zwei Diözesen verpflichten ihre jungen Priester zur Teilnahme an einem längerdauernden Monats- oder Intervallkurs als Teil der Pfarrbefähigungsprüfung. Alle anderen Kurse werden bestimmt durch die Nachfrage. Da die Zahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen in den letzten Jahren ständig gestiegen ist und nur ganz wenige Kurse wegen mangelnder Anmeldungen ausfallen mußten, entspricht das Institut dem Bedarf der Teilnehmer im Rahmen seiner personellen Möglichkeiten.

2.3 Die Anregungen zu neuen Angeboten entwickeln sich aus den Gesprächen und Beratungen der Dozenten mit den Kursteilnehmern sowie aus Anfragen und Erwartungen der Verantwortlichen in den Trägerdiözesen.

2.4 Aufgrund der Nachfrage könnten die Anzahl der Angebote und die dafür notwendigen personellen und finanziellen Voraussetzungen erweitert werden.

- 2.5 Zur Zeit gliedern sich die Angebote in die Bereiche
- Theologie und Verkündigung
 - Spiritualität
 - Gemeindeaufbau und Gemeindeleitung
 - Individual- und Gruppenpastoral
 - bestimmte Zielgruppen (Dekane, Jugendpfarrer, Krankenhausseelsorger, Praxisberater u. a.)
- 2.6 Fragen der systematischen Theologie werden vielfach durch Kontaktstudien oder andere Veranstaltungen der Theologischen Fakultäten bzw. durch diözesane Angebote behandelt. In den meisten Kursen des TPI spielen sie ebenfalls eine wichtige Rolle; sie lassen sich aber nur in seltenen Fällen vorprogrammieren, sondern werden dort aus persönlicher Betroffenheit dialogisch bearbeitet.
- 2.7 Ziel der Fortbildungsarbeit mit Priestern und anderen pastoralen Mitarbeitern ist die Integration von persönlicher Reifung, geistlichem Leben, theologischer Bildung und pastoraler Befähigung, wie es die Rahmenordnung für die Priesterbildung vorsieht.

3. Teilnehmer-Entwicklung

Die Zahl der Teilnehmer betrug

im Jahre 1971/72 74 Priester bei vier Monatskursen;

im Jahre 1977/78 183 Teilnehmer, meistens Priester, an Monatskursen und 105 Teilnehmer an Wochenkursen; im ganzen also 288 Teilnehmer.

Im Jahre 1984: 288 Teilnehmer (154 Priester, 134 andere pastorale Mitarbeiter) an längerfristigen Intervallkursen,

213 Teilnehmer (etwa je zur Hälfte Priester und andere pastorale Mitarbeiter) an Wochenkursen, im ganzen also 501 Teilnehmer.

4. Perspektiven

4.1 Was wurde erreicht?

4.1.1 Im Laufe der 16 Jahre haben an Kursen des TPI ein paar tausend Priester und pastorale Mitarbeiter für die Dauer von 1 - 4 Wochen, z. T. mit zusätzlicher Praxisberatung und Supervision, teilgenommen. Dabei haben sie gelernt, ihre theologischen und pastoralen Konzeptionen sowie ihre Lebenspraxis im Gespräch mit anderen zu überprüfen, weiterzuentwickeln und ggf. zu verändern - eine nach dem Evangelium notwendige grundsätzliche Lebenseinstellung.

Für viele Priester und andere pastorale Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist es inzwischen selbstverständlich geworden, ihre persönliche Fortbildung zu planen und dafür gezielt und regelmäßig entsprechende Angebote wahrzunehmen.

4.1.2 So gibt es inzwischen in allen Diözesen viele Freunde des TPI. Und man merkt vielerorts Priestern und pastoralen Mitarbeitern an deren Leitungsverhalten, Kooperationsfähigkeit und ihrem Umgang mit Gruppen (TZI-Methode etc.) an, daß sie in diesen Bereichen Erfahrungen gemacht und persönlich verarbeitet haben.

- 4.1.3 Die Erfahrung der Kooperation im Bereich der Fortbildung war eine gute Ausgangsbasis, auch in anderen Bereichen den Blick über die Grenzen der Diözesen hinaus auf größere kirchliche Bereiche auszuweiten, gegenseitige Informationen und Anregungen auszutauschen und auch in bestimmten Fragen Absprachen für eine gemeinsame Entwicklung zu treffen.
- 4.1.4 Die neuen Bischöfe der sechs Trägerdiözesen haben die Einrichtung ihrer Vorgänger als gemeinsames Institut anerkannt und ihm ihre Unterstützung zugesagt.
- 4.2 Was ist begonnen, aber noch in der Entwicklung?
- 4.2.1 Im Laufe der letzten Jahre wurden in einzelnen Diözesen neue Fortbildungseinrichtungen entwickelt und z. T. als eigene Institute ausgebaut. Das macht eine stärkere gegenseitige Information und Absprachen notwendig in Richtung auf ein einheitliches Konzept, in dem die diözesanen und überdiözesanen Angebote ihren je eigenen Ort und ihre eigene Aufgabe haben.
- 4.2.2 Im Interesse der Personen, denen die Bildungsangebote für ihre Entwicklung hilfreich sein sollen, müßten die Bildungsziele in den drei Bildungsphasen einander zugeordnet und transparent gemacht werden. Diesbezügliche Gespräche mit den Fakultäten und den Regenten der Seminare sind erst in Gang gekommen und bedürfen weiterer intensiver Bemühungen.
- 4.2.3 Der Ausbau einer individuellen Praxisberatung in den Diözesen und die Ausbildung einer genügend großen Anzahl von qualifizierten Beratern und Beraterinnen, die für diese wichtige Bildungsaufgabe vor Ort zur Verfügung stehen, sollten weiter gefördert werden.
- 4.2.4 Die Bildung eines erweiterten Stabes von Dozentinnen und Dozenten, die bei Veranstaltungen des TPI auf Honorarbasis regelmäßig mitarbeiten, ist im Entstehen. Bisher wurden zwei Symposien über "Das Lernen des Seelsorgers" und "Auf der Suche nach einer pastoralen Spiritualität" veranstaltet. Weitere Initiativen und Absprachen sind geplant.

- 4.2.5 Regelmäßige Gespräche mit den Bischöfen und Mitgliedern der Bistumsleitungen über allgemeine Berufsprobleme und Hilfen, wie man ihnen begegnen kann, sollten öfter ermöglicht werden. Beispiele solcher Probleme sind etwa Überlastung der Priester, verbreitete Resignation, Mangel an Kooperationsbereitschaft und -fähigkeit, nicht nur organisatorischer Art, sondern vom Kirchenverständnis her, Rollenprobleme, Fragen geistlicher Kommunikation, Einrichtung einer Beratungsstelle für Priester, Ordensleute und pastorale Mitarbeit u.a.m.
- 4.3 Was wurde angeregt, ist aber bisher nicht gelungen?
- 4.3.1 Gemeinsame Beratung und Verwirklichung der Rahmenordnung in den einzelnen Diözesen (Mindestprogramm, Mindestmaßnahmen, Verpflichtung zur Fortbildung, Weiterbildung vor Übernahme neuer Aufgaben usw.).
- 4.3.2 Verbundplanung: Absprache gemeinsamer Zielsetzungen und spezifischer Akzente aller Träger von Fortbildungsangeboten im Raum der sechs Diözesen.
- 4.3.3 Gemeinsame pastorale Zielplanungen und Schwerpunktsetzungen, die Antwort gäben auf die konkreten Bedürfnisse der heutigen Menschen und die "Zeichen der Zeit", in denen Gottes Absichten vermutet werden können, und auf die hin die Multiplikatoren in der Pastoral gezielt qualifiziert werden sollten. Hier liegen Aufgaben für die Seelsorgeämter und deren Kooperation untereinander und mit den Trägern der Bildungsangebote. Beispiele: neue Wege für die Weitergabe des Glaubens; Kommunikation und Kooperation als wichtige Akzente, die das II. Vatikanum setzte; Konsequenzen aus dem Rückgang der Priesterberufe ...
- 4.3.4 Breit gestreute Qualifizierung der Dekane bzw. anderer Multiplikatoren für ihre Aufgaben: Dienst der Einheit im Presbyterium und unter den pastoralen Mitarbeitern; pastorale Zielsetzungen im Nahbereich; theologische, pastorale und geistliche Kommunikation; Personalführung und -pflege ...

Wilhelm Bruners

Drei Entwicklungsstufen bzw. Modelle von Konzeptionen der Fortbildung der pastoralen Berufe

In der folgenden Skizze geht es um die Entwicklung der pastoralen Fortbildung nach dem II. Vaticanum und ihre Beziehung zur universitären Ausbildung.

In der Geschichte der postvaticanischen pastoralen Fortbildung lassen sich drei Entwicklungsstufen erkennen, die gleichzeitig auch verschiedene Modelle darstellen.

1. Das Modell der Abhängigkeit von der Universität

Die pastorale Fortbildung in den ersten Jahren nach dem II. Vaticanum verstand sich als kontinuierliche Fortsetzung der universitären Ausbildung. Zielgruppe waren überwiegend Priester, als Referenten kamen meist Dozenten der theologischen Fakultäten oder Hochschulen. Da im Studium nicht alle Inhalte der Theologie vermittelt werden konnten, andere vergessen wurden und außerdem die wissenschaftlichen Erkenntnisse weitergingen, sollte die Fortbildung ein Dreifaches leisten:

- Wiederholung des Gelernten
- Ergänzung des Gelernten
- Information über die Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Erkenntnisse.

Auf Information liegt der Schwerpunkt.

Vor allem in den Bereichen Kirchenrecht (z.B. Eherecht), Moraltheologie und Pastoral erwies sich Wiederholung als notwendig, da durch die pastorale Praxis das Problembewußtsein gestiegen war und in der Seelsorge die Anwendung häufig Schwierigkeiten machte. In der Exegese, die im katholischen Bereich durch das II. Vaticanum erst ihre eigentliche Freiheit gewonnen hatte, waren viele offene Fragen zu beantworten. Gerade die Exegese fand in der Fortbildung in den ersten Jahren nach dem Konzil großes Interesse. Angestoßen durch die Enzyklika Pauls VI. "Humanae vitae" gewann aber auch die Moraltheologie eine neue Aktualität.

So konnte aufgrund großer Entwicklungen das in der Ausbildung Gelernte wiederholt und ergänzt werden. Ort dieser Fortbildung war entweder noch die Universität, die dafür Kontaktstudien anbot, oder "Priesterhäuser", in denen sich, oft jahrgangsweise, der Klerus (unter sich) traf.

Auf Information lag der Schwerpunkt. Im Mittelpunkt stand ein Referat, dem dann eine Aussprache folgte. Im Wesentlichen war die Struktur monologisch. Die Hörer hatten kaum Gelegenheit, ihre existentiellen Fragen (dafür waren Exerzitien da) einzubringen. Die "Diskussion" blieb in dem vom Referenten vorgegebenen Rahmen. Meist ging es um "Verständnisfragen".

Vorteile

Der Rezipient bleibt im Strom wissenschaftlicher Erkenntnisse und wird entsprechend informiert. Der "informierte" Seelsorger ist Bildungsideal und entspricht dem Selbstverständnis des Seelsorgers. Er soll sich in seinem Fachgebiet (Theologie) auskennen und dort Rede und Antwort stehen. An der Basis hat er die Möglichkeit, dem Niveau der Gemeindemitglieder entsprechend theologische Kenntnisse (ebenfalls) in Vorträgen und Aussprachen zu vermitteln. So entspricht dem informierten Seelsorger das informierte Gemeindeglied.

Nachteile

Die Erfahrungsebene der Seelsorger kommt nicht bzw. kaum zur Sprache. Die wissenschaftliche Theoriebildung nimmt die pastorale Praxis kaum zur Kenntnis. Sie entwickelt sich wesentlich aus dem eigenen Denken und in Beziehung zur Tradition. Ausnahmen sind Pastoraltheologie und Katechetik, die ihrerseits aber als "praktische" Theologie auch einen schweren Stand in der Universität haben. Entsprechend kommen die Probleme der Gemeindemitglieder sehr allgemein in der Fortbildung vor. Die Glieder der Kirche haben mit der Kirche zu denken, nicht umgekehrt. Es entsteht kein Dialog, der für alle notwendig wäre.

2. Das Modell der Abgrenzung von der Universität

Das neue Selbstverständnis der Kirche, das im II. Vaticanum aufgebrochen war und langsam bis zur Basis vordrang, konnte auf Dauer auch für die Fortbildung nicht ohne Folgen bleiben. Aber der Dialog fiel sehr schwer. Er war in der Kirche ungewohnt und mit vielen Ängsten besetzt, zumal verstärkt auch theologisch qualifizierte Laien - Frauen und Männer - in die Fortbildung kamen. In dieser Situation boten sich vor allem Methoden der Humanwissenschaften (Psychologie, Pädagogik, Soziologie) an, die größere Nähe zur Praxis und den persönlichen Problemen der Fortbildungswilligen versprachen. Vorreiter war die Jugendpastoral, die wohl auch am meisten "Leidensdruck" empfand und spürte, daß die geläufigen Methoden nicht mehr griffen. In dieser Phase (nach 1968) begannen sich Ausbildung (Universität) und Fortbildung immer weiter auseinander zu entwickeln. Theologische Fortbildung wurde bei vielen nur noch zugelassen, wenn sie ihre Praxisnähe nachweisen konnte. Die Erwartungen an die Fortbildung waren:

- Praxisreflexion
- Gewinnung einer neuen (pastoralen) Identität
- Befähigung zu verstärkter kommunikativer Kompetenz
- Entwurf einer damit kommunizierenden Theologie.

Auf Beziehung liegt der Schwerpunkt.

Im II. Vaticanum hatte die Kirche nicht nur den Dialog mit der Welt neu begonnen, die Bischöfe hatten ihn im Konzil untereinander selbst in einem aufregenden Prozeß gelernt. Es blieb nicht aus, daß die "informierten" Seelsorgerinnen und Seelsorger auf Dauer den Dialog, über den sie so viel gehört hatten, und auf den sie so wenig vorbereitet waren, in der Fortbildung einüben wollten. Sie versuchten verstärkt, dialogisches Verhalten untereinander und in den Gemeinden auszuweiten. Das geschah in sehr praktischen Übungen, wie sie die pädagogischen bzw. psychologischen Fortbildungen schon längst kannten.

Ohne Zweifel hatte das Konzil und nachfolgend in der Bundesrepublik auch die Synode das Rollenverständnis der Priester verändert. Hinzu kam das Auftreten neuer pastoraler Berufe mit

zum Teil universitärer Ausbildung. Das führte zu einer tiefen Identitätskrise bei vielen Priestern, die bis heute nicht überwunden ist. Aber auch die Laien mußten in ihre neue Rolle hineinfinden. Der Schwund an Kirchlichkeit tat ein Übriges dazu. Viele Seelsorger verließen ihren Beruf und suchten außerhalb der Kirche eine neue Identität aufzubauen. Der größere Teil bemühte sich innerhalb der Kirche um ein neues Selbstverständnis, suchte aber Hilfe. Die theologischen Fakultäten mit ihrer weitgehend monologischen Struktur und ihrer zum Teil auch erstarrten Didaktik konnten diese Hilfe kaum leisten. Von daher veränderte sich die Fortbildung, die sich an den Fragen und Nöten der Fortzubildenden orientierte, immer stärker. Sie entfernte sich von der theologischen Fortbildung in Abhängigkeit von der Universität und orientierte sich, wo man ihr diese Entwicklung gestattete, fortan stärker an Methoden und Theorien der Humanwissenschaften (eine Reihe von Theologen begann ein psychologisches oder pädagogisches Zusatzstudium; Erkenntnisse der Sozialwissenschaften wurden verstärkt beachtet). Theologische Theorie, die nicht dialogisch entwickelt wurde, hatte in der Fortbildung, da wo sie nicht mit Verpflichtung und Anwesenheitslisten arbeitete, kaum noch Chancen. Das führte an vielen Stellen zu Enttäuschungen und einem tiefen Mißtrauen, vor allem auf Seiten der Kirchenleitung (zumal dann, wenn sie selbst aus der universitären Ausbildung kam).

Vorteile

Die Fortbildung hat, nachdem sie sich praktisch von der Universität gelöst hat (kirchenpolitisch wurde das oft direktiv verhindert), ihr eigenes Selbstverständnis entdeckt und entwickeln können. Sie tut das vor allem im Dialog mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern und im Blick auf die Humanwissenschaften sowie Methoden der Sozialwissenschaften. So löst sie sich aus der faktischen Bevormundung der Ausbildung, versteht sich fortan nicht mehr als ihre kontinuierliche Fortsetzung, und läßt Information nur noch insoweit zu, wie sie für die Praxis der Teilnehmer relevant ist. Dabei entwickelt sie ansatz-

haft eine basisnahe Theorie, wobei sie sich im Blick auf die Tradition vor allem an der Bibel orientiert. Ansatzweise gelingt das wiederum im Bereich der Pastoraltheologie, der Moraltheologie und Katechetik. Die anderen theologischen Kernfächer waren weitgehend von dieser Entwicklung ausgeschlossen (vgl. erste Ansätze in einer "materialistischen" Exegese).

Nachteile

Die pastorale Praxis und ihre Theoriebildung löst sich zu sehr von der gesamten Glaubenstradition (und gerät in eine neue Abhängigkeit: jetzt von den Humanwissenschaften). Sie verirrt sich oft in "fremden Gewässern", wird entwurzelt und verkommt häufig in Methodenfragen. Theologisch-wissenschaftliche Erkenntnisse ihrerseits denken an der Praxis vorbei und verdunsten in der Theorie, weil sie nun auch von der Praxis alleingelassen werden und sich von dort her nicht mehr rechtfertigen brauchen. Jedenfalls vermögen theologische Aussagen ihre Relevanz für die pastorale Praxis nur noch deklamatorisch zu behaupten, aber oft nicht mehr zu erweisen oder zu vermitteln.

3. Das Modell der Kooperation mit der Universität

Nachdem sich die theologisch-pastorale Fortbildung von der Fakultätstheologie fortentwickelt hatte (jedenfalls dort, wo ihr diese Entwicklung zugestanden wurde), tritt sie in den letzten Jahren wieder in einen kritischen Dialog. Die "Tochter" kehrt - wenn auch mit neuem Selbstbewußtsein - zur "Mutter" zurück und sucht das Gespräch mit ihr. Das ist für beide Seiten gut und wichtig. Denn beide haben sich viel zu sagen und können voneinander lernen.

Eine Dometscherfunktion nehmen bei dem Brückenschlag für die Universität die Dozenten ein, die sich auf teilnehmer- und prozeßorientiertes Lernen in der Fortbildung einlassen. In oft schmerzlichen Prozessen mußten sie erfahren, wie ihre Referate nicht "gefragt" waren, sogar auf Ablehnung stießen, andererseits aber die Bereitschaft zum Hören wuchs, wenn sie sich persönlich einbrachten, Prozesse begleiteten und ihre

Theorie prozessual entwickelten. Auf Seiten der Fortbildung verließ man eine theoriefeindliche Haltung und lernte dadurch neue Zugänge zur Theologie und ihren verschiedenen Disziplinen. Die theologisch-pastorale Fortbildung wird, wo dies geschieht, zum Forum der reflektierten Praxis und gleichzeitig Ort für eine dialogisch konzipierte Theologie, die dabei durchaus die Tradition nicht aus dem Auge verliert. Allerdings zeigte sich sehr bald, daß eine narrative Theologie in der Fortbildung mehr Chancen hat als eine abstrakt-abgehobene Schultheologie. So formulieren sich auch hier Erwartungen an die Fortbildung, die einerseits Wünsche aus den anderen Modellen aufgreifen, sie aber auch gezielt weiterführen:

- Wiederholung und Ergänzung des Gelernten, soweit die Praxisnähe garantiert ist;
- Information über Prozesse der Weiterentwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse, weniger ihre abstrakten Ergebnisse;
- Verstärkte Praxisreflexion in Rückbindung an die Lebenspraxis Jesu;
- Gewinnung neuer theologisch-pastoralen Identität in Rückfrage nach einer biblisch orientierten Theologie;
- Suche nach einer pastoralen Basisspiritualität und ihre anthropologischen sowie theologischen Voraussetzungen;
- Entwurf einer mit der Tradition verbundenen Theologie, die sich in Beziehung setzt zu den Humanwissenschaften und den Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Verstärkt ist das Bemühen festzustellen, diese Erwartungen in die gesamte Fortbildung zu integrieren.

Auf Integration und Kooperation liegt der Schwerpunkt.

Es ist deutlich, daß die Erwartungen an die Fortbildung anspruchsvoller geworden sind. Der "durchreisende" Referent hat eigentlich kaum noch eine Chance, zumal der Lernerfolg in keinem Verhältnis zum Aufwand steht. So ist es verständlich, daß monologisierende Universitätsdozenten in der Fortbildung immer seltener werden - es sei denn, sie werden "von oben" verordnet. Da die meisten Frauen und Männer bereits in der

Ausbildung prozessuale Lernerfahrungen machen können, ist die Sensibilität dafür gewachsen.

Nach Abschluß der Ausbildung wirft die Praxis neue Fragen und Probleme auf. Wer deshalb in die Fortbildung kommt, fragt vor dem Horizont seiner Praxis und will damit ernst genommen werden. Wenn es nicht gelingt, das bisher Gelernte mit dieser neuen (pastoralen) Praxis in Verbindung zu bringen, werden Studienjahre oft als "vertane Zeit" betrachtet. Wo es allerdings gelingt, wird auch neues Interesse geweckt. Dabei ist zu beobachten, daß die Fragerichtung mehr auf Prozesse wissenschaftlicher Erkenntnisse (wie kommen sie zustande?) abzielt als auf ihre Ergebnisse. Das ist verständlich, weil die Fortzubildenden sich meist selbst in starken Prozessen erleben und so nach Prozeßabläufen und ihren Gesetzmäßigkeiten fragen. Dabei werden nicht mehr einseitig nur theologische Disziplinen in den Blick genommen. Auch bei den Humanwissenschaften vermuten Seelsorgerinnen und Seelsorger zu Recht reflektiertes Lebenswissen.

Seit einigen Jahren ist ein erneutes und verstärktes Interesse an der Bibel zu spüren. Nachdem man die Ergebnisse der historisch-kritischen Exegese zur Kenntnis genommen hat, suchen viele heute nach einer "zweiten Naivität" im Umgang mit der Bibel. Dabei steht vor allem die Lebenspraxis Jesu im Vordergrund, wie sie uns in unterschiedlichen Akzenten in den Evangelien begegnet. Diese Lebenspraxis Jesu wird als kritischer Maßstab für das eigene Handeln zugelassen und eröffnet neue pastorale Perspektiven - auch im Miteinander verschiedener pastoraler Berufungen.

Durch den Zustrom neuer pastoraler Berufe in den letzten zehn Jahren ist die Frage nach dem Unterscheidenden und Gemeinsamen gewachsen. Auf dem Prüfstand steht eine neue pastorale Spiritualität, die zur Kooperation führt und nicht einem Gegeneinander Vorschub leistet. Die Fortbildung hat hier - wieder in Zusammenarbeit mit den Humanwissenschaften und ihren Erkenntnissen - wichtige Arbeit zu tun.

Bei all dem geht es darum, die eine Heilswirklichkeit des Menschen zu erschließen, zu deuten und zu begleiten. Dabei müssen

Ausbildung (Universität, Hochschulen ...) und Fortbildung im kritischen Dialog miteinander Schritte zur Kooperation tun. Der Ausbildung kann es nicht egal sein, was aus ihrem vermittelten Wissen geworden ist, die Fortbildung braucht dagegen zu ihrer Reflexion die wissenschaftliche Kraft der universitären Theoriebildung.

Vorteile

Theologisch-wissenschaftliche Theorie und pastorale Praxis stehen nicht mehr feindlich gegenüber und im gegenseitigen Rechtfertigungsverhältnis. Die jeweiligen wissenschaftlichen Erkenntnisse helfen, die pastorale Wirklichkeit besser zu deuten und zu verstehen. Die pastorale Wirklichkeit entwickelt ihre Theorie nicht gegen die wissenschaftlich-theologischen und anthropologischen Erkenntnisse oder an ihnen vorbei, sondern im Dialog mit ihnen. Sie entgeht damit der Gefahr, theorieleer zu werden. Andererseits greift die wissenschaftliche Theologie Impulse der pastoralen Praxis auf und läßt sich ihrerseits auf ihr Selbstverständnis und ihre Begründungszusammenhänge hin befragen. So können beide voneinander lernen.

Gefahr

Die Fortbildung steht noch zu sehr in den Anfängen, das eigene Selbstverständnis ist noch zu schwach entwickelt, um der traditionsreichen Universität und ihrem wissenschaftlichen Selbstverständnis autonom zu begegnen. Auf Dauer könnte die Universität und damit der Monolog wieder die Oberhand gewinnen. In der Öffentlichkeit jedenfalls gilt nach wie vor das Wort eines durch die Universität gedeckten Lehrers mehr als das Wort eines Lehrers in der Fortbildung.

Ein Desiderat ist gewiß bis heute, daß die theologische Fortbildung keinen eigenen Forschungszweig hat. Untersuchungen, die im Feld der Fortbildung unternommen werden, kommen meist von der Universität und werden dort ausgewertet. Zur Entwicklung ihres Selbstverständnisses muß die Fortbildung von sich aus ihre eigene Praxis und Theorie noch stärker selbst reflektieren und auswerten.

Kob Cornelissen

Fortbildungskonzeption und Praxis für den pastoralen Bereich
(Theologische Fortbildung Freising)

1. Die seit 1969 bestehende Freisinger Institution verfolgt einigermaßen kontinuierlich folgende Fortbildungskonzeption:
 1. Das übergreifende Fortbildungsziel ist die Befähigung zum kirchlichen Heildienst, eingestiftet in bestimmte Etappen beruflicher Entwicklung.
 2. Die personale Befähigung, den beruflichen Heildienst in der Kirche nicht nur auftragsgerecht zu vollziehen, sondern dabei zur menschlichen Entfaltung zu kommen. Mit menschlicher Entfaltung meinen wir nicht nur Arbeitszufriedenheit und menschliche Selbstentfaltung im engeren Sinn, sondern auch das, was man unter Spiritualität versteht. Der Mitarbeiter selber und sein Dienst in der Kirche sind also die zwei Pole unserer Bemühungen.
2. Die einzelnen Schwerpunkte, um dies zu erreichen:

Damit dies einigermaßen gelingt, verfolgen wir im einzelnen

 - a) die theologisch wissenschaftliche Fortbildung
Es zeigt sich, daß eine gediegene Theologie notwendige und hilfreiche Grundlage für berufliches Handeln und Existieren ist. Die pastorale Lösung heikler Fragen und von Problemen, die auch zu personalen Schwierigkeiten führen können, gelingt leichter, wenn sie im Raum theologisch-wissenschaftlicher Information und Verarbeitung geschieht. Dazu gehören alle klassischen theologischen Disziplinen. Sie haben in unserer Konzeption viel Platz und Gewicht.
 - b) die humanwissenschaftlichen Zulieferungen und Kenntnisse
Die Ausübung kirchlichen Heildienstes und das Gelingen eigenen Lebens dabei werden stark unterstützt oder auch irritiert von Humanwissenschaften, die das Leben und den Dienst der Kirche betreffen. Das sind vor allem

Psychologie, Sozialpsychologie, Soziologie und Ideologienlehre. Vordergründige Kenntnis davon hilft nicht und irritiert eher. Tiefere Kenntnis bewirkt einen pastoralen Realismus, der hilft, das Richtigere zu tun, angemessener zu bewerten und auch personale Entlastung zu ermöglichen.

- c) Ein weiterer Schwerpunkt ist die Pastoral im engeren Sinn. Hier geht es vor allem um die Kenntnis pastoraler Möglichkeiten, guter und schlechter Erfahrungen und Entwicklungen. Die Seelsorger sollen im eigenen pastoralen Handeln stabilisiert werden, zugleich zur Kenntnis nehmen, was andere wie tun und wie es ihnen dabei geht, und offen bleiben für Neues und Alternatives. Angestrebt wird hierbei auch eine möglichst hohe Toleranzschwelle für das pastorale Handeln in der Kirche. Dem dient besonders der pastorale Austausch von Erfahrungen während der Kurse und durch unsere "Pastoralen Impulse" (liegt bei).
- d) Das Leben in Beziehungen, die Fähigkeit, mit Beziehungen umzugehen und sie im kirchlichen Leben aufzubauen, ist ein weiterer Schwerpunkt. Kommunikation ist mittlerweile zu einem zentralen Element der Evangelisation geworden. Evangelisation geschieht durch Kommunikation und soll zur Kommunikation führen. Selbst dafür fähig werden und das Mögliche zu tun, gehört zur Konzeption und ist ein roter Faden eines jeden Kurses auch des typisch theologischen Informationskurses. Im besonderen dienen diesem Ziel die Kurse für Gesprächsführung, TZI, Pastoral mit Kranken und Sterbenden.
- e) Die Spiritualität ist das informierende Prinzip aller übrigen Bildungsvorgänge. Wir wollen erreichen, daß die Teilnehmer ihr gesamtes pastorales, theologisches und kommunikatives Bemühen gläubig vertiefen und aus Geist und Gnade verstehen und gestalten. Fernab allem

pastoralen Technizismus soll eine Spiritualität gefördert werden, die das Handeln pneumatisch versteht, aushält und unternimmt. Dem dienen vor allem Kurse wie "Leben aus der Bibel", "Spiritualität der Seelsorge", die Gespräche bei den anderen Kursen und die gottesdienstliche Gestaltung. Wir legen großen Wert darauf, daß jeder Kurs geistlich-gottesdienstlich nicht minimal, sondern optimal gestaltet ist. Dazu gehören neben den Gottesdiensten und Gebeten auch die geistlichen Kursgespräche.

Das sind im großen und ganzen die Schwerpunkte, von denen aus das übergreifende Ziel: eine Optimierung des Heildienstes und der inneren Stabilisierung der Seelsorger und ihres Lebens mit der Kirche erreicht werden soll.

Die einzelnen Kurse gehen jeweils von Sachaufgaben aus, auf die gleichen Ziele zu und enthalten grundsätzlich verschieden gewichtet, die fünf Schwerpunkte: theologische Bildung - pastorale Befähigung - Kommunikationsfähigkeit - Spiritualität und die Fähigkeit des pastoralen Realismus.

Wir gestalten in Freising im Jahresdurchschnitt 35 - 40 Kurseinheiten und außerdem an anderen Orten und für verschiedene Diözesen und Gruppen insgesamt 10-20 Kurseinheiten. Die Kurs-themen (Biblisches, Dogmatisches, Moraltheologisches, Krankenpastoral, Pastoralpsychologie, Jugendpastoral, Katechese, Soziallehre, Gemeindeleitung, Pastoral mit Distanzierten, Seelsorge in Stadt und Land, Ökumene usw.) kehren jedes Jahr ziemlich gleichbleibend wieder, werden allerdings etwas variiert je nach Teilnehmerbedürfnissen. Es gibt ein Auf und Ab der Teilnehmererwartungen in den verschiedenen Jahren. Dem tragen wir natürlich Rechnung.

Dabei leitet uns in der Gestaltung des Jahresprogrammes, das von unserem Kuratorium mitgetragen und entwickelt wird, der Blick auf die Notwendigkeiten und auf die Zeichen der Zeit. Wir versuchen also Bildungselemente ins Spiel zu bringen, dafür zu werben und daran zu arbeiten, auch wenn die subjektive Anfrage momentan nicht vorhanden ist. Dazu gehört im Augen-

blick die Ekklesiologie, die Fragen der Bußpraxis, die Moralverkündigung in der Gemeinde und die ökumenische Theologie.

Wir berücksichtigen mit Selbstverständlichkeit bestimmte "Renner in der Fortbildung". Dazu gehört im Augenblick der TZI-Kurs, der langfristig immer wieder ausgebucht ist, gehören die biblischen Kurse. Besondere Attraktivität entsteht immer auch durch einzelne Persönlichkeiten, die den Kurs gestalten.

Methodisch folgen wir so gut es geht den Regeln der Erwachsenenbildung, d.h. es braucht eine genügende Ziel- und Inhaltsvorgabe und Strukturierung mit starker Berücksichtigung der Dynamik des Kursinteresses und des Teilnehmerinteresses. In den letzten Jahren zeigt sich bei vielen Kursen eine ausdrückliche Unlust an gruppenspezifischen Formen, besonders der Kleingruppenarbeit. Das kann ein dialektischer Rückschlag gegenüber einer gewissen Überbetonung gruppenspezifischer Arbeitsformen in den 70er Jahren sein, ist aber auch etwas gefährlich, weil Referat und Plenumsdiskussion nicht den genügenden Arbeitseffekt hervorbringen. Man darf dem also nicht ohne weiteres und immer nachgeben.

In diesen Kursen sind zwei Elemente von besonderer Wichtigkeit: Die Gespräche in der Freizeit und der befreiende und ermutigende Umgang mit den anderen Kursteilnehmern. Das reine Sachziel durch Information ist nicht unbedingt das einzig wichtige. Nicht selten haben Teilnehmer mehr Erfolg durch Kursklima, freundliches Einvernehmen, Erlebnis von Vielfalt und Einheit, Erfahrung von neuen Möglichkeiten und Bestätigung des eigenen Weges. Kommt zum Kurs die Atmosphäre der Fröhlichkeit, ist in jedem Fall viel gewonnen.

Wir arbeiten in Freising viel mit Zielgruppen. Meistens sind zwar unsere Kurse durch Teilnehmer aus dem ganzen deutschen Sprachraum ungemein farbig, vielfältig und dadurch auch fruchtbar. Die Leute kommen von Graz, Bozen, Zürich, Speyer Bayern, Hildesheim und Berlin. Das gibt Dynamik und regt an.

Gut jedoch erweisen sich seit Jahren die geschlossenen Diözesan-
kurse von Dekanen, Priesterräten, Weihejahrgängen, Seelsorger
für Sonderaufgaben, ausländische Priester in der deutschsprachigen
Seelsorge, Berufsanfängern, Geistlichen im Ruhestand
und zuletzt ein erstmaliger Kurs mit 60 Klosterfrauen
aus der Steiermark.

Durch geschlossene Diözesankurse entsteht starke
Dynamik für die jeweiligen Diözesen. Es zeigt sich dabei,
daß es Vorteile hat, mit solchen Kursen nicht in der Diözese
zu bleiben, und sie von einem überdiözesanen Institut gestalten
zu lassen.

Schließlich haben wir seit 8 Jahren das Projekt Praxisbe-
gleitung laufen. Pastoraltheologen und Kommunikationsfach-
leute gestalten einen Intervallkurs, um die Kompetenz
der Seelsorger in den drei Dimensionen "pastorales Handeln -
miteinander arbeiten - sich gläubig verwurzeln" zu erweitern.
Dazu kommen gruppenweise hauptamtliche Seelsorger aus den
Diözesen (zunächst vor allem aus Passau, aber in den letzten
Jahren zunehmend auch aus anderen Diözesen), die in pastoral-
theologischen Veranstaltungen (mit Paul M. Zulehner) und
in pastoralpsychologischen Studientagen (P. Götzinger, P.
Wesel, Dr. Berkel) über ihre Arbeit nachdenken, sich selbst
dabei beobachten und ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten, auch
anderen in der Seelsorge zu helfen, fachlich und geistlich
vertiefen und ausweiten.

Zur Zeit läuft der 6. Intervallkurs, der sich über ein
Jahr erstreckt und insgesamt 20 Arbeitstage in mehreren
Einheiten umfaßt. Die Eindrücke von diesem Kurs Praxis-
begleitung sind überzeugend.

Zum Fortbildungskonzept von Freising gehört der Kontakt mit
den Diözesen. Unser Bemühen ist in gewisser Weise autonom,
aber immer auch im Auftrag und Einvernehmen mit den Diözesen
und der Bayerischen Bischofskonferenz und anderen Bischöfen
zu handeln. Autonomie heißt: Wir müssen ein eigenes Programm

entwickeln, in der Hoffnung, daß es Zustimmung findet. Wir müssen aber gleichzeitig rückfragen, was gewünscht wird und ob das Angebotene so akzeptiert wird. Dazu helfen briefliche und mündliche Kontakte mit den verschiedenen Diözesen, Bischöfen, Generalvikaren und Fortbildungsauftragten und die Gespräche im Kuratorium, das von jeder Diözese besickt wird.

Jährlich einmal machen wir ein vollständiges Kursprogramm, das alle Seelsorger unseres Einzugsgebietes, zunächst die Diözesen der Bayerischen Bischofskonferenz, Berlin und Hildesheim, dazu aber auch viele österreichische, schweizerische Bistümer und Südtirol erhalten.

Ein weiteres Informations- und Kontaktmittel sind unsere "Pastoralen Impulse". Sie gehen an alle Dekane des genannten Gebietes. Von diesen werden sie an die Seelsorger verteilt.

Ein Jahresbericht gibt Rechenschaft über die Beteiligung an den Kursen und enthält jeweils eine Reflexion über einen der Schwerpunkte unserer Bemühungen. In der Regel wird diese Reflexion in einer Pastoralzeitschrift abgedruckt.

Beiliegend: Pastorale Impulse - Jahresbericht - Programm 85/86.

Freisinger Kurs für Seelsorgliche Praxisbegleitung

Mit diesem Prospekt stellt die Theologische Fortbildung Freising, die im Auftrag der Bayerischen Bischofskonferenz handelt, einen einjährigen Intervallkurs vor, der in Zusammenarbeit von P. Karl Gotzinger, P. Hans Günther Wesel, Professor Paul M. Zulehner und Dr. Walter Friedberger entworfen und inzwischen mehrere Male mit gutem Erfolg durchgeführt wurde.

1. Anlässe zu diesem Intervallkurs

Wir sind in einer Kirche des Übergangs. Altbewährte Formen des kirchlichen Arbeitens sind fraglich geworden, neue Formen sind im Entstehen. Eine solche Situation des Übergangs erleben nicht wenige als unüberschaubar und ungewiß. Dazu kommt, daß sich markante Veränderungen in den Gemeinden insofern ergeben haben, als an ihrer Arbeit viele beteiligt sind: nach wie vor der Priester (wenn er nicht an einem anderen Ort wohnt), dazu aber neue pastorale Berufsträger wie Diakone, Pastoralassistenten, Gemeindeferenten, Gemeindeglieder. Von höchster Bedeutung sind schließlich die ehrenamtlich mitarbeitenden Gemeindeglieder, darunter jene, die in den neuen gemeindlichen Gremien mitmachen. Es stellt sich von da her die Aufgabe, solche Menschen zu pastoraler Arbeit zu befähigen, zu leiten, mit ihnen zusammenzuarbeiten. An die pastorale Kompetenz der Seelsorger werden neue, aber interessante Anforderungen gestellt.

Dazu kommt, daß in den vergangenen Jahren in der Kirche klar erkannt wurde, wie wichtig die ersten Berufsjahre hauptamtlicher pastoraler Mitarbeiter sind (Kapläne, Pastoralassistenten etc.) Ob sie fähig werden zu einem persönlich verantworteten und geistlich vollzogenen selbständigen Dienst, hängt nicht zuletzt von der Qualität des Lebens und Wirkens der Gemeinde und jenem Vorsteher der Gemeinde ab, der zumeist als »Mentorenpfarrer« begriffen wird (vgl. dazu die Rahmenordnungen der Deutschen Bischofskonferenz 1978/79). Der Intervallkurs »Seelsorgliche Praxisbegleitung« ist ein Angebot für jene Pfarrer, Religionslehrer, Leiter von Institutionen und Verbänden, die mit gewisser Regelmäßigkeit andere in der Zeit der Berufseinführung (berufliche Sozialisation) begleiten. Er ist zudem ein Fortbildungsangebot für jene, die auf vielfältige Weise mit anderen zusammenarbeiten und ein Interesse daran haben, ihre Kompetenz zu erweitern und aus der Praxisberatung mit anderen zusammen zu lernen: z. B. Angehörige von Diözesanleitungen, Dekane, Fortbildungsleiter, Verantwortliche in Seminarien, Pfarrverbandsleiter, Leiter und Leiterinnen von Verbänden in Diözesen und Regionen und alle, die in der Kirche arbeiten und diese pastorale Arbeit zusammen mit anderen überprüfen und aus dem Erfahrungsaustausch lernen wollen.

Aus diesem Ansatz heraus und von diesen Zielgruppen her ergeben sich die **Lernziele dieses Kurses:**

2. Lern- und Arbeitsziele

Die Teilnehmer dieses Kurses sollen fähiger werden, mit anderen zusammenzuarbeiten und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer beruflichen, persönlichen und damit spirituellen Kompetenz zu fördern.

Zum ersten:

Wer mit anderen zusammenarbeitet, soll fähiger werden, diesen fachlich zu helfen: in pastoralen und theologischen Fragen zu raten und klärend zur Seite zu stehen; aus eigener (bedachter) Erfahrung mitzuteilen und bei der Lösung anstehender Probleme hilfreich zu sein.

Dies verlangt nicht nach dem Supertheologen oder Superseelsorger. Wichtig ist, daß solide pastorale Kenntnis erworben wurde und die Begabung gepflogen wird, Kenntnisse entsprechend mitzuteilen.

Zum zweiten:

Wer mit anderen zusammenarbeitet und sich müht, dem Mitarbeiter beruflich weiterzuhelfen, kümmert sich um dessen persönliche Identität. Wie anderswo auch, braucht der kirchliche Mitarbeiter eine weitgehende Übereinstimmung zwischen seiner Tätigkeit und seiner Person, seiner Lebenshoffnungen und Erfahrungen. Zwischen diesen beiden Lebensbereichen »Arbeit« und »Person« entstehen nicht selten schädliche und zerstörerische Spannungen.

Ein Seelsorger, der aufgrund seiner Leitungsaufgabe für andere Verantwortung trägt, sollte besonders fähig sein, einem (in der Regel jüngeren) Mitarbeiter dabei zu helfen, daß er in seinem Beruf sich selbst finden kann und somit Arbeit und persönliches Lebensschicksal heilsam verknüpft.

Eine wesentliche Voraussetzung für diese Aufgabe ist die Erweiterung der eigenen kommunikativen Fähigkeiten.

Wer immer sich verantwortlich anderen zuwendet, braucht Selbsterfahrung und Erfahrung mit Beziehungen und Beziehungsstörungen. Die Zusammenarbeit und die Anleitung von neuen Mitarbeitern wird möglich und fruchtbar, wenn die Beziehungen zwischen den Partnern kommunikativ, d. h. offen, wohlwollend verständig und bejahend sind. Manch einer kann das nicht, weil er mit sich selbst und seinen eigenen Gefühlen und Verhaltensweisen noch wenig Erfahrung gemacht hat. Er kennt sich sozusagen noch nicht gut genug und er kann nicht genügend achtgeben auf Stimmungen und Gefühle, die auch die Beziehungen in pastoraler Zusammenarbeit bestimmen.

Deshalb wird in diesem Kurs besonders Wert darauf gelegt, daß die Teilnehmer sich selbst kennenlernen, ein deutliches Gespür dafür bekommen, wer sie selbst sind, wie sie auf andere reagieren und wie es ihnen mit anderen geht und wie dabei Stimmungen und Gefühle, Verhaltensweise und Reaktionen von Bedeutung sind.

Zum dritten:

Das Arbeiten in der Kirche und das Zusammenarbeiten mit anderen hängt

wesentlich davon ab, wie die eigene pastorale Spiritualität beschaffen ist, wie man die Spiritualität der Mitarbeiter erkennt und würdigt und wie man bei allen Unterschiedlichkeiten sich spirituell gegenseitig fördert. Die Kunst miteinander eine tragfähige Spiritualität zu entwickeln, ist nicht so sehr Frage einer wissenschaftlichen Anstrengung, sondern ein Vorgang, der mit dem Hineingraben in die eigenen Tiefen, mit Verwurzelung und Befreiung zu tun hat.

Spirituelle Kompetenz dieser Art wird nicht unthematisch und in abgegrenzten Arbeitseinheiten vermittelt. Vielmehr ist – eingestreut in die vorgesehenen Arbeitsvorgänge – im Kurs immer wieder Gelegenheit, die spirituellen Dimensionen des Lebens und Arbeitens bei sich selbst und bei anderen aufmerksam sehen und entwickeln zu lernen.

3. Aufbau dieses Kurses

Der Kurs ist ein Intervallkurs mit verschiedenen Kurselementen in der Zeit von November bis Juli. Er bietet pastoraltheologische Informationen, spirituelle Impulse und seelsorgliche Praxisberatung berufsbegleitend während der Kurszeit.

Erste Kurseinheit

Eine Woche

Ort: Theologische Fortbildung Freising

Einführung in den Intervallkurs und die seelsorgliche Praxisberatung

- Aufbereitung des Problembewußtseins und der Kurserwartung
- Formulierung von Arbeitsproblemen
- Darstellung vorliegender Erfahrungen

pastorale Konzeption – pastorale Spiritualität

- Meine pastorale Identität
- Zielvergewisserung
- Schärfung der Empfindsamkeit für die gesellschaftliche Situation kirchlichen Handelns

Zweite Kurseinheit

10 Tage

Ort: Theologische Fortbildung Freising oder München

Berufsbegleitende seelsorgliche Praxisberatung

Die Praxisberatung findet in Gruppen nach Absprache mit den Teilnehmern in Freising oder München statt.

Die Teilnehmer bringen Berichte aus ihrer pastoralen Arbeit in die Praxisberatung mit. Die inhaltlichen Schwerpunkte der jeweiligen Treffen hängen von den vorliegenden Berichten und den Interessen der Teilnehmer ab.

Dritte Kurseinheit

Eine Woche

Ort: Theologische Fortbildung Freising

Den Abschluß bildet ein Kurs, in dem noch einmal pastoraltheologische Themen und Reflexion der eigenen Praxis und des pastoralen Selbstverständnisses einander ergänzen.

Pastoraltheologische Themen können sein z. B. Gemeindeleitung, Umgang mit Distanzierten, Jugendpastoral.

In der Auswertung der berufsbegleitenden Praxisberatung werden die Erfahrungen der Kurszeit und die Möglichkeiten der weiteren Entwicklung in den Aufgaben des eigenen Dienstes bearbeitet.

Voraussetzung der Teilnahme:

Interesse an der Sache und genügende Lernbereitschaft

Anmeldung:

über die zuständige diözesane Dienststelle (in der Regel das Generalvikariat)

Finanzierung:

Die meisten Diözesen übernehmen die Gesamtkosten

Beurlaubung:

Die notwendige Dienstbefreiung wird von den Dienststellen gewährt, wenn die Teilnahme an diesem Kurs zugestanden ist.

Nähere Auskünfte erteilt gerne die

Theologische Fortbildung

Domberg 27

D-8050 Freising

Telefon: 081 61/45 13 oder 181-0

Dr. Walter Friedberger

Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Berufe der
Gemeindereferentin / des Gemeindereferenten und
der Religionspädagogin / des Religionspädagogen
in deutschsprachigen Diözesen

Fortbildung für Gemeindereferent(en)innen

- Bestandsaufnahme und Empfehlungen -

- I. Grundsätzliches
- II. Themenkatalog der Jahre 1980 - 1984
- III. Auswertungen und Empfehlungen zur Fortbildung

Die "Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Berufe der Gemeindereferentin/des Gemeindereferenten und der Religionspädagogin/des Religionspädagogen in deutschsprachigen Diözesen" hat sich von ihrer Zielsetzung her mit den Fragen der Fortbildung der 3. Phase befaßt. Sie hat darum eine Umfrage in den deutschen Diözesen gehalten und eine Übersicht der Fortbildungsthemen der Jahre 1980 - 1984 erstellt.¹⁾ Die Sichtung des vorliegenden Materials regte zu den nachfolgenden Erörterungen an und dient als Grundlage für Vorschläge zur Fortbildung der Gemeindereferentin/des Gemeindereferenten.²⁾

I. Grundsätzliches

1. Pastoraler Dienst orientiert sich am Auftrag der Kirche, in der Vermittlung des Heils den Menschen zu dienen. Aufgrund dieser Aufgabe fordert die "Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Gemeindereferenten(innen)" der deutschen Bischöfe: "Eine kontinuierliche Fortbildung der GR ist notwendig, weil sich die theologischen Fragestellungen und Erkenntnisse entwickeln, die Situationsbedingungen der Pastoral sich verändern und GR im Laufe ihres Dienstes neue Aufgaben übernehmen. Ziel der Fortbildung ist es, die Veränderungen und die neuen Aufgaben sachlich wahrzunehmen und aus der Mitte des pastoralen Auftrages Hilfe zu ihrer Bewältigung anzubieten. Daher gehören zur Fortbildung die theologische Grundlegung, die Analyse des Aufgabenfeldes und die Vermittlung pastoral-praktischer Methoden und Hilfsmittel. Nicht zuletzt stellen diese Entwicklungen der Spiritualität des GR, der geistlichen Begründung seines Dienstes und seiner Identifikation mit Kirche immer wieder neue Aufgaben."³⁾ Damit wird deutlich, daß die drei unverzichtbaren Dimensionen der Bildung: Vermittlung theologischer Inhalte, pastoral-praktische Befähigung und Vertiefung der persönlichen geistlichen Haltung auch für die Fortbildung Geltung haben.

- 1) Aufgenommen werden nur mehrtägige Veranstaltungen, nicht einzelne Studientage und nicht Exerzitien.
- 2) Im folgenden wird als Berufsbezeichnung die Abkürzung GR verwendet.
- 3) Die Deutschen Bischöfe (Nr. 22): Rahmenstatuten und -ordnungen für Diakone und Laien im pastoralen Dienst (Hrsg.: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn, 1978/79), S. 69

2. Die Fortbildung ist wichtig für das Selbstbewußtsein und die Berufsfreude des GR, denn sie fördert ihn in der beruflichen Arbeit und gibt ihm Hilfen, auf Fragen nach Leben und Glauben Rede und Antwort zu stehen. Weiterhin ist ein Ziel der Fortbildung, den GR in seiner persönlichen, beruflichen und geistlichen Entwicklung zu begleiten, so daß er eine positive Haltung zu seinem Beruf auch dann behält, wenn er keinen Erfolg sieht. Darüber hinaus dient die Fortbildung dem missionarischen Auftrag, Menschen für Christus zu gewinnen, und der Erfüllung der Aufgabe, daß GR das Glaubenszeugnis untereinander und gegenüber anderen nicht schuldig bleiben.

3. So wichtig die gemeinsame Fortbildung mit den anderen pastoralen Diensten ist, sollte sie auf alle Fälle auch eigenständig für die GR durchgeführt werden; so kann ein Beitrag zur Ausprägung des spezifischen Berufsbildes geleistet und die Gemeinschaft der Berufsträger untereinander gefördert werden. Die Fortbildung muß in gewissem Umfang auch deshalb eigenständig sein, weil sie eine Fortführung der Ausbildung ist, die bei den verschiedenen pastoralen Berufen unterschiedlich verläuft.

II. Themenkatalog der Jahre 1980 - 1984

1. BIBELTHEMEN

- Allgemein: - Bibeltheologie
- Bibelexegese
- Biblische Wege, um Mensch zu werden
- Biblische Urbilder
- Werkstatt Bibel
- Bibeltage für pastorale Mitarbeiter
- AT: - Typologie im AT
- Bibel lesen (AT)
- Exodus (2x)
- Gott und Mensch in Begegnung (Gottesbund)
- Vorgang der Berufung im AT
- Die Botschaft der Vätergeschichten
- NT: - Bergpredigt
- 1. Petrusbrief
- Gemeindebildung nach dem NT
- Einführung in das Mt-Evangelium
- Faszination des historischen Jesus
- Orientierung an Jesus
- Wenn wir durch den Geist leben...
- Auferstehung (Verkündigung)
- Bibeltheologischer Kurs zum Mk-Lesejahr
- Biblische Werkwoche: Lk-Evangelium
- Denn er lehrte sie nicht wie die Schriftgelehrten...
- Die Frohe Botschaft weitersagen
- Passions- und Ostergeschichte
- Erscheinung des Herrn in den Osterevangelien
- Unverständnis und Mißverständnis der Botschaft Jesu
- Seinen Tod verkünden wir... (Passionsgeschichte)
- Wär' er nicht erstanden... (Auferstehungszeugnisse)
- Sensibel für Gott (Gottes- und Menschenbild der paulinischen und johanneischen Schriften)
- Person und Werk des hl. Paulus
- Missionsreisen

2. DOGMATIK

Allgemein:

- Das christl. Dogma: Ballast oder Hilfe?
- Wie heute von Gnade sprechen?
- Vorgang der Offenbarung inmitten der Geschichte

Sakramente:

- Eucharistie und Leben
- Wie verstehen wir heute Sakramente? Beispiel: Eucharistie
- Wirksame Zeichen des neuen Lebens: Sakramente

Kirche:

- Kirche - Volk Gottes
- Kirche: Lebendige Wirklichkeit im NT

Mariologie:

- Das bibl.-spirituelle Marienbild (Kirche in bibl.-theologischer Sicht)
- Mariologie

3. MORALTHEOLOGIE

A Allgemeine Moral

- Wertvorstellungen in Familie und Gruppen
- Christliche Grundwerte in heutiger Zeit
- Was ist das Wichtigste im Christentum?

B Besondere Moral

- Grundlegende Werte des Familienlebens (Familiaris consortio)
- Wähle das Leben
Schöpfungsglaube und Weltverantwortung
- Friede und soziale Gerechtigkeit
- Den Frieden buchstabieren

3. GEMEINDEPASTORAL

A Allgemeine Pastoral

- Jesus Christus hat uns erlöst: Erlösung des Menschen - (2x)
Frage nach dem Grundprinzip der Pastoral
- Helft den Menschen leben: ein neues Klima in der Pastoral
- Christl. Zukunftserwartung - (Ansätze zu einer zeitgemäßen Pastoral)
- Die Kirche von morgen: Frage nach der Gemeinde, die die Radikalität des Evangeliums lebt
- Pfarrgemeinde und pastoraler Dienst
- Zukunft unserer Gemeinden
- Gemeinden von heute - Gemeinden von morgen
- Christl. Gemeinde - Lebensraum für alle
- Gemeinde: unsere Sorge und Aufgabe
- Zusammenarbeit in der Gemeindeseelsorge
- Gemeinde in moderner Gesellschaft
- Diakonie: Auftrag der Gemeinde
- Caritative Diakonie
(Grundforderung der Gemeinden)
- Krankheit/Sterben/Tod:
ihr Platz in meiner pastoralen Arbeit

B Zielgruppenpastoral:

- Ehe und Familie heute
- Ehepastoral
- Junge Ehepaare - junge Familien
- Ehe und Familie aus christlicher Sicht
- Familienpastoral
- Jugendarbeit in der Gemeinde
- Situation der Jugend/Kirchliche Jugendarbeit (2x)
- Bedeutung, Möglichkeiten und Grenzen in der Jugendpastoral
- Orientierungsseminar Jugendarbeit
- Zur offenen Jugendarbeit verpflichtet: Chancen und Risiken
- Fernstehenden-Pastoral
- Altenarbeit in der Gemeinde
- Kranken und Krankenhauspastoral
- Krankenhauspastoral
- Der Einzelne in der Gemeinde
- Arbeitslose
- Kirche und Arbeiterpastoral
- Kirche und Arbeitswelt

C Gemeindekatechese:

- Lebendige Gemeinde durch Gemeindekatechese
- Gemeindekatechese: was ist sie - was will sie (3x)
- Erstverkündigung
- Theorie und Praxis der Gemeindekatechese
- Mit Kindern auf dem Weg des Glaubens
- Bußkatechese
- Kehrt um und glaubt (Buße in Familie, Gemeinde, Schule)
- Von der versorgten zur mitsorgenden Gemeinde
- Den Glauben weitergeben: in die Familie (Rolle des Hauptamtlichen)
- Gemeindekatechese: Firmung
- Erwachsenenkatechese als Teil der Gemeindepastoral (2x)
- Seelsorge in Hinblick auf Ehe und Familie im Rahmen der Sakramentenkatechese
- Gemeinde begreifen (Schwerpunkt Euch. Katechese)

D Liturgie:

- Familie-/ Kindergottesdienste
- Bibelarbeit und Liturgie (Gottesdienstgestaltung)
- Liturgie - das Fest zwischen Gott und Mensch
- Liturgie und Gemeinde
- Kinderpredigt und -gottesdienst
- Verkündigung im Kindergottesdienst

E Methoden (Wege) in der Pastoral:

- Pastorale Gesprächsführung (3x)
- Pastorale Beratungsgespräche
- Gesprächsführung in der Seelsorge - TZI (2x)
- Gespräch in der Kleingruppe
- Seelsorgegespräch am Krankenbett
- Arbeit mit Gruppen in der Seelsorge
- Leitung von Gruppen und Gremien in der pastoralen Arbeit
- Berufsbezogene Selbsterfahrung
- Arbeit mit Gruppen in der Seelsorge (TZI)
- Supervision und Praxisberatung
- Singend und spielend Gott erfahren
- Musische Werkwoche (Spiel/Bewegung/Darstellung) (2x)
- Möglichkeiten des szenischen Spiels in der Gemeindegemeinschaft
- Weit entdecken und deuten
- Wege zur seelischen und körperlichen Entspannung, Kreativität und Kommunikation
- Malen als seelische Erfahrung
- Methoden der Erwachsenenbildung
- Arbeit mit Erwachsenen
- Der Film in der Erwachsenenarbeit, Jugend und RU
- Kooperation in der Seelsorge
- Lebendiger Umgang mit biblischen Texten
- Neuere Methoden der Bibellesung und Weisen der Bibelarbeit in der Gemeinde
- Bibelarbeit mit Erwachsenen

4. RELIGIONSPÄDAGOGIK

- Die Gottesfrage
(Gewissen und Gebet in der rel. Erziehung und im RU)
- Religionspädagogik:
Was deinem Leben Tiefe gibt
- Lehrplan-Entwicklung
- Was uns eint - was uns trennt
(Ökumene im RU)
- Kommt der Glaube vom Lesen? (neue Schulbücher)
- Glaube in Bildern
- Moralische Erziehung
(Gewissensbildung im RU)
- Meditation, Kreativität im RU
- Didaktik und Methodik der Kirchengeschichte
- Kirche in Lateinamerika
(Umsetzung für den RU)

5. SPIRITUALITÄT

A Grundsätzliches

- Glaube braucht Erfahrung
- Glaubenserfahrung aus der Bibel: mein Leben - mein Glaube - mein Dienst
- Mit Psalmen leben lernen (2x)
- Theol. Überlegungen zu einer pastoralen Spiritualität (2x)
- NT in Beruf und Leben
- Spiritualität in der Gemeinde (Leben aus dem Geiste Jesu)
- Lebendige Seelsorge - Lebendige Verkündigung
(pers. Glaubenshaltung und Reflexion)
- Buße und Umkehr
- Moderner Zugang zu Gebet, Meditation und christl. Gotteserfahrung
- Meditation und Kommunikation
- Sprechen von Gott - sprechen mit Gott

B Berufsbezogen:

- Spiritualität (Beruf meines Lebens?)
- Aufgaben und Möglichkeiten der Gemeindeferenten
- Mein Berufsbild (2x)
- Selbstverständnis der Gemeindeferentin:
Glaubensbildung der Frauen in der Gemeinde
- Gemeindeferenten im Dienst an der Gemeinde
(Macht und Ohnmacht des Dienstes)
- Berufung und Spiritualität im Beruf

III. Auswertungen und Empfehlungen zur Fortbildung

Bei der Auswertung wird von der Forderung des Rahmenstatutes ausgegangen, daß nämlich zur Bildung die drei Dimensionen gehören (vgl. I.1):

- Theologische Grundlegung
- Analyse des Aufgabenfeldes und Vermittlung der pastoral-praktischen Methoden und Hilfsmittel
- Vertiefung der Spiritualität

1. Es zeigt sich, daß Themen gewählt wurden, die nicht so sehr die systematische Theologie betreffen, sondern mehr solche theologische Themen zum Zug kamen, die für das pastoral-praktische Handeln notwendig sind. Pastorale Fortbildung muß Zeitfragen und neue Situationen berücksichtigen, wobei die theologische Grundlegung unerläßlich ist. Sie stellt eine innere Verbindung zur pastoral-praktischen Befähigung her und dient der Entfaltung der Spiritualität.

Vorwiegend behandelt wurden die Themen der Bibeltheologie mit Umsetzungsversuchen in die Pastoral bzw. kombiniert mit Religionspädagogik. Das breiteste Angebot bestand im Themenbereich "Gemeindepastoral". Innerhalb des neuen Verständnisses von Gemeinde, daß Gemeinde den Auftrag hat, den Glauben weiterzugeben, wurde die Gemeindekatechese erkennbar in das Fortbildungsprogramm aufgenommen und nahm innerhalb der Gemeindepastoral den größten Raum ein.

Aus dem Gesagten geht hervor, daß sich die Themenkreise berühren. So können hier festgestellte "Leerfelder" einfach aufgezählt werden (ohne Systematisierung):

Theologische Anthropologie; Sakramententheologie (besonders Taufe, Ehe, Krankensalbung); Theologie der Kirche (z.B. Amt und Charisma); Theologie der Arbeit; Frieden; Ökologie; Ökumene; Liturgie (Vielfalt der Gottesdienstformen); Kirchengeschichte; Ausländerseelsorge, Eschatologie; Humangenetik; Euthanasie; neue Medien; Gruppenpädagogik; moderne Literatur.

2. Die Rückschau auf die Geschichte des Berufes und des Berufsbildes zeigt, daß es nie ein abgeschlossenes Berufsbild gegeben hat, sondern daß die GR ihren Beruf immer ausgeübt haben unter dem dringlichen Aspekt, den Anforderungen der Gemeindepastoral zu dienen. Pastoral hat aber stets die Grunddienste

wahrgenommen: Verkündigung, Liturgie und Diakonie. Die Wahrnehmung dieser Aufgaben hat sich seit dem Konzil verändert unter dem neuen Verständnis der Mitwirkung und Verantwortung des Laien in der Kirche. Die Themen der Fortbildung der vergangenen Jahre zeigen, daß es hier der Berufsgruppe ein Anliegen war, diesem Verständnis zu entsprechen. So ist auch der sichtbare Schwerpunkt im Bereich der Gemeindepastoral zu erklären: die Grunddienste nicht selber zu vollziehen, sondern die Gemeinde zu diesen Diensten zu befähigen. Diese Flexibilität hat zwar Unsicherheiten gebracht, jedoch auch das Selbstbewußtsein vieler gestärkt. Es zeigt sich in der häufigen Nennung der entsprechenden Themen ein ausgeprägtes Bewußtsein für die Bedeutung der Methoden pastoralen und religionspädagogischen Handelns.

3. Da mehr und mehr GR in Ehe und Familie leben, muß die Fortbildung auch auf diesen veränderten Lebensstand eingehen. Jedoch darf im Interesse der Ausgewogenheit nicht außer acht gelassen werden, daß beide Lebensstände (Verheiratet oder Ehelos) ihre eigenen Werte einzubringen haben.

Die Befähigung zur Kooperation mit anderen hauptamtlichen Mitarbeitern erfordert bei den GR Kenntnis und Verständnis des Berufsbildes und der Spiritualität der anderen pastoralen Dienste. Wünschenswert ist eine entsprechende Thematisierung bei Fortbildungsveranstaltungen.

Die für die Fortbildung Verantwortlichen sollten darauf achten, daß die oben genannten Leerfelder bei der künftigen Planung der Fortbildung ausgefüllt werden. Die drei unverzichtbaren Dimensionen sollten in einem ausgewogenen Verhältnis zur Darstellung kommen. In der Frage für Ausgewogenheit ist zu beachten, daß es im Bereich der Diözesen und darüber hinaus noch andere Angebote gibt, die wahrgenommen werden können.

Pastoralseminar an der Philosophisch-Theologischen
Hochschule der Franziskaner und Kapuziner in Münster

4

Im Rahmen der Neugliederung der philosophisch-theologischen Ausbildung haben wir 1979 an der Philosophisch-Theologischen Hochschule der Franziskaner und Kapuziner ein

PASTORALSEMINAR

eröffnet, das die unmittelbare Vorbereitung und Einführung von Ordenspriestern in den diakonalen und priesterlichen Dienst zum Ziel hat.

Wir haben den ersten Abschnitt der zweiten Bildungsphase der „Rahmenordnung für Priesterbildung“ auf die spezifischen Dienste und Situationen des Ordenspriesters übertragen.

Eine sechsjährige Erprobung hat ergeben, daß sich die Teilnahme verschiedener Ordensleute (pro Kurs im Durchschnitt 12) auf die Gespräche und Atmosphäre im Pastoralseminar sehr fruchtbar ausgewirkt hat.

Vorliegende Schrift möchte Sie über das Pastoralseminar an der Hochschule der Franziskaner und Kapuziner informieren.

Münster
Mai 1986

Die Leitung des
Pastoralseminars

1. Trägerschaft

- 1.1 Das Pastoralseminar an der Philosophisch-Theologischen Hochschule der Franziskaner und Kapuziner in Münster wird in der Trägerschaft der an dieser Hochschule beteiligten Provinzen des Franziskaner- und Kapuzinerordens geführt.
- 1.2 Die Planung und Durchführung der Kurse im Pastoralseminar liegt in der Verantwortung eines Pastoralgremiums. Es besteht aus vier Mitbrüdern, die von den Provinzialen nach Rücksprache mit dem Rektor der Hochschule für jeweils vier Jahre ernannt werden; eine Verlängerung dieses Auftrages ist möglich.

2. Ziel

Das Pastoralseminar hat „die unmittelbare Vorbereitung auf die Diakonatsweihe und Priesterweihe sowie auf den diakonalen und priesterlichen Dienst und die entsprechende Lebensform“ zum Ziel (vgl. Rahmenordnung für Priesterbildung, Nr. 132).

3. Aufbau

- 3.1 In das Pastoralseminar werden nur Kandidaten mit theologischem Abschlußexamen aufgenommen.
- 3.2 Das Pastoralseminar umfaßt die erste Stufe der zweiten Bildungsphase (vgl. Rahmenordnung für Priesterbildung) und dauert ein Jahr. Es beginnt im Oktober.

- 5
- 3.3 Zweite Oktoberhälfte
In der zweiten Oktoberhälfte erfolgt die Vorbereitung auf die Diakonenweihe. Die Weihe soll bis Ende Oktober gespendet sein. Vorbereitung und Durchführung der Weihe liegt in Verantwortung und Gestaltung der einzelnen Provinzen/Gemeinschaften.
- 3.4 Anfang November
Anreise zu den Einführungswochen in das Pastorseminar (ca. 2.11.). Diese Einführung findet unter fachlicher Kursbegleitung sowohl der theologischen Fragestellungen als auch der gruppenspezifischen Problematik in einem vorher benannten Bildungshaus statt.
- 3.5 Erste Novemberhälfte
In der ersten Novemberhälfte finden die zwei Einführungswochen statt, die u.a. die Gruppenbildung und die intensive Vorbereitung auf die anschließenden Praktika zum Ziel hat (vgl. Abschn. 5).
- 3.6 Mitte November - Weißer Sonntag
In dieser Zeit findet der erste Abschnitt der Praktikumszeiten statt. Er eignet sich besonders gut für ein Gemeindepraktikum. Die Provinzen/Gemeinschaften regeln das im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst. Die Leitung des Pastorseminars hilft gern bei der Beschaffung geeigneter Praktikumsstellen.
- 3.7 2. und 3. Osterwoche
An das Gemeindepraktikum schließt sich die Zwischenreflexion (14 Tage) an, die der Aufarbeitung der Praktikumserfahrungen dient.
- 6
- Die thematische und zeitliche Gliederung dieser Reflexionswochen ergibt sich aus Besuchen von Mitgliedern des Pastoralgremiums an den Praktikumsorten, aus Anregungen der Praktikumsbegleiter vor Ort, aus der Zielsetzung des Pastorseminars und ggf. aus kurzen Treffen der Praktikanten und des Pastoralgremiums.
- 3.8 Zeit bis Pfingsten
Die folgenden Wochen dienen der Vorbereitung auf die Priesterweihe, die vor Pfingsten erfolgen sollte, so daß nach Pfingsten Raum für die Primiz ist.
Die Verantwortung für die Vorbereitung und Spendung der Priesterweihe liegt in den Händen der Provinziale bzw. deren Stellvertreter.
- 3.9 Pfingsten bis zweite Septemberhälfte
Zweiter Abschnitt der Praktikumszeiten (bis ca. 20.9.). Er eignet sich besonders gut für Spezialpraktika.
- 3.10 Ende September
Die letzten 10 Tage im September dienen der Abschlußreflexion des Seminars. Das Seminar endet in den letzten Septembertagen mit dem Abschlußkolloquium (vgl. Abschn. 6).
- 3.11 Bis auf die Zeit der Primizfeier ist im Verlauf des Pastorseminars eine Urlaubszeit nicht vorgesehen. Die zeitliche Ausdehnung des Primizurlaubes sollte in angemessenem Rahmen bleiben.

4. Hinweise zu den Praktika

- 4.1 Da das Pastoralseminar an der Hochschule der Franziskaner und Kapuziner nicht nur auf den Dienst des Gemeindepriesters, sondern auch auf die vielfältigen Dienste des Ordenspriesters vorbereiten will, soll jeder Teilnehmer wenigstens zwei unterschiedliche Praktika an verschiedenen Orten wählen. Von diesen Praktika soll eins für mindestens drei Monate in einer Pfarrgemeinde durchgeführt werden; das andere bzw. die anderen Spezialpraktika und die Praktikumsorte sollen nach den Wünschen des Teilnehmers in Absprache mit seinem Oberen und dem Pastoralgremium gewählt werden.
- 4.2 Mögliche Praktika
Gemeinde — Krankenhaus —
Telefonseelsorge — Erwachsenenbildung — Exerzitien — Gemeindegemission — pastorale Arbeit mit Jugendlichen, Schülern, Studenten, Arbeitern, Alten — u.a.m.
- 4.3 Für jedes Praktikum wird vom zuständigen Oberen bzw. vom Pastoralgremium ein Praktikumsbegleiter vor Ort beauftragt. Das Pastoralgremium gibt den Begleitern Informationen und Hilfen zur Durchführung der Praktika.
- 4.4 Nach Möglichkeit wird der Teilnehmer von einem Mitglied des Pastoralgremiums während seines Praktikums einmal besucht.
- 4.5 Die Praktika werden in der Regel in den eigenen Provinzen durchge-

führt, damit die Ordens- und Provinzspezifika schon in der Einübungszeit zum Tragen kommen können.
Es ist auch möglich, die Praktika in anderen Provinzen, Orden oder entsprechenden Einrichtungen durchzuführen.

- 4.6 Während der Praktika sind dem Teilnehmer nach Absprache mit dem Pastoralgremium Möglichkeiten zur Mitarbeit in Sonderkursen und -tagungen auch außerhalb des Praktikumsortes offenzuhalten.
- 4.7 Jeder Teilnehmer muß über eines der Praktika, die er wählt, zum Ende des Pastoralseminars einen schriftlichen Bericht vorlegen, in dem er seine Tätigkeiten und Erfahrungen beschreibt und pastoraltheologisch reflektiert.
- 4.8 Die Praktikumsbegleiter können einen schriftlichen Bericht zum Bericht des Praktikanten hinzufügen.

5. Einführungs- und Reflexionswochen

Inhalte der Einführungswochen und der Zwischen- und Abschlußreflexion sind u.a.:

- Einführung in die Kasualseelsorge (pastoral, homiletisch, liturgisch, kirchenrechtlich)
- pastorale Arbeit und spirituelles Leben im Praktikum
- Gestaltung von Schulentagen, religiösen Wochen, Exerzitien u.a.
- Weiterführung der Homiletik des Grundstudiums und Predigtbespre-

9

10

- chungen
- Weiterführung der Pastoral des Grundstudiums und Projektarbeit
- Formen der Gemeindeleitung
- religionspädagogische Hilfen
- Einführung in die Krankenhaus-seelsorge
- Sonderkurs in seelsorgerlicher Gesprächsführung
- Einführung in den Beichtdienst
- Fallbesprechungen
- Spezialfragen
- ...

und

- Zeit für gemeinsame, spirituelle Orientierung, zum Gebet, zu verschiedenen Unternehmungen (z.B. Besichtigungen, Konzerten ...) und zur Erholung.

6. Abschlußkolloquium

- 6.1 Das Pastoralseminar endet mit dem Abschlußkolloquium (s. 3.11.).
- 6.2 Bis zum Beginn der Abschlußreflexion hat jeder Teilnehmer einen schriftlichen Bericht über eines der durchgeführten Praktika fertigzustellen und dem Pastoralgremium vorzulegen.
- 6.3 Das Abschlußkolloquium knüpft an den schriftlichen Bericht des Praktikanten an und dient einer theologischen und pastoralen Klärung bzw. Erörterung der im Bericht dargelegten Erfahrungen und Reflexionen.

- 6.4 Zu diesem Abschlußkolloquium, das mit allen Teilnehmern und dem Pastoralgremium gemeinsam stattfindet, sind die zuständigen Provinziale bzw. deren Stellvertreter und eventuell die Praktikumsbegleiter eingeladen.

7. Organisatorische Hinweise

- 7.1 Anschriften des Pastoralseminars und der Mitglieder des Pastoralgremiums

- Franziskanerkloster
Pastoralseminar
Hörsterplatz 5
4400 Münster
0251 / 40081

- Kapuzinerkloster
Pastoralseminar
Kapuzinerstr. 27
4400 Münster
0251 / 20713

- 7.2 Mitglieder des Pastoralgremiums
s. Beilage

- 7.3 Kosten

Wohnkosten

Für Wohnung und Kost wird der in dem jeweiligen Bildungshaus, in dem die Reflexionswochen stattfinden, geltende Tagessatz in Rechnung gestellt.

Für Wohnung und Kost an den Praktikumsorten ist in der Regel nichts zu zahlen. Der Einsatz des Praktikanten gilt als Entgelt für Kost und Wohnung. Ein eigent-

liches Gehalt ist für den Praktikanten nicht vorgesehen; es kann aber sein, daß bestimmte Institutionen (z.B. Bildungshäuser o.a.) eine Vergütung bezahlen. Der übliche Unterhalt (Kleidung, Reisen, Taschengeld usw.) wird von der Provinz getragen, der der Praktikant angehört.

Kurskosten
Für die 6 Reflexionswochen im Laufe des Pastorseminars wird eine Unkostenpauschale von 225 DM pro Woche (also 1350 DM zusammen) erhoben.

7.4 Zwischenkurse

Die Teilnahme von Kandidaten, die während eines laufenden Kurses das Pastorseminar beginnen wollen, wird individuell geregelt.

**ÜBERSICHT:
ZEITLICHER ABLAUF DES
PASTORALJAHRES**

Zweite Oktoberhälfte:

Vorbereitung und Empfang der Diakonenweihe in den eigenen Provinzen / Gemeinschaften

Erste Novemberhälfte:

Einführungswochen in einem Bildungshaus

**Zweite Novemberhälfte bis zum
Weißen Sonntag:**

Gemeindepraktikum, nach Möglichkeit in den eigenen Provinzen / Gemeinschaften

2. und 3. Osterwoche:

Zwischenreflexion in einem Bildungshaus

Zeit bis Pfingsten:

Vorbereitung und Empfang der Priesterweihe, Primiz

Pfingsten bis ca. Mitte September:

2. Abschnitt für Praktika:
Spezialpraktika in den Provinzen / Gemeinschaften bzw. in entsprechenden Institutionen

Zweite Septemberhälfte:

Abschlußreflexion in einem Bildungshaus

Ende September:

Abschlußkolloquium
..... und Abschluß des Pastorseminars

Institut der Orden für missionarische Seelsorge
und Spiritualität, Frankfurt

Einführung in den Pastoralen Dienst

- Die Mitgliederversammlung der VDO hat am 24.6.1979 die "Ordensspezifischen Leitlinien und Anregungen zur sinngemäßen Übernahme der Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz für die Priesterbildung" einstimmig verabschiedet.
- Das Leitungsteam des IMS erhielt vom Kuratorium den Auftrag, im Rahmen seiner Möglichkeiten ein Bildungsprogramm zu entwickeln, das den "Ordensspezifischen Leitlinien" für die 2. Stufe der 2. Bildungsphase entspricht.

I. Zielvorstellungen des IMS für das Bildungsprogramm der 2. Stufe der 2. Bildungsphase

1. In dieser Ausbildungszeit wächst der Ordenspriester im Rahmen der von ihm gewählten Lebensform und Gemeinschaft in den pastoralen Dienst hinein.
Diese Einführungszeit soll es ihm ermöglichen, in seiner persönlichen Berufung und Lebensentscheidung zu wachsen, seine menschlichen und beruflich-fachlichen Fähigkeiten so weiterzuentwickeln, daß er seine Aufgabe im Wandel der Zeit wahrzunehmen vermag.
2. Damit dieser Integrationsprozeß gelingen kann, muß jede theologisch-spirituelle und -pastorale Bildungsarbeit von einer tiefen Ehrfurcht vor der Person und individuellen Berufung des Einzelnen getragen sein und sie zu fördern versuchen.

"Dem Evangelium nach heißt "Man-selber-sein" so lange zu graben, bis man auf die unersetzliche Gabe stößt, die in jedem Menschen verborgen ist. Durch diese einzigartige Gabe hindurch, die in nichts der eines andern gleicht, verwirklicht sich der Mensch in Gott"

Roger Schütz

3. Das Bildungsprogramm des IMS will Orientierungen geben, wie der Ordenspriester in dieser Ausbildungsphase seinen persönlichen Glauben und Heilsweg und den reflektierten Glauben der Kirche mit gegenwärtiger Lebenswirklichkeit in Beziehung setzen kann. Das bedeutet vor allem, wie er auf der Basis des bisher Erworbenen lernen kann:
- in sich einen "Raum" der Stille und Gott-verbundenheit zu pflegen, "damit der innere Mensch sich erneuert Tag für Tag" (2 Kor 4. 16).
 - von seinem Glauben glaubwürdig zu sprechen
 - sich der Glaubenserfahrung anderer zu öffnen
 - zeitgemäße Ausdrucksformen gemeinsamen Glaubens einzuüben und zu vertiefen
 - Fragen und Probleme aus seiner pastoralen Praxis theologisch und spirituell aufzuarbeiten
4. Das Bildungsprogramm des IMS will Orientierungen geben, wie der Ordenspriester Vorgänge und Gesetzmäßigkeiten im zwischenmenschlichen Bereich besser erkennen, verstehen und damit umzugehen lernt. Das bedeutet vor allem:
- zu wissen, wie er auf andere wirkt
 - mit Konflikten in einer spirituell-schöpferischen Weise umzugehen lernen
 - mit dem eigenen Schatten und mit der eigenen Aggressivität heilend umzugehen lernen
 - spirituell geprägte partnerschaftliche Mitarbeit einzuüben

"Wer einem Menschen gegenüber blockiert ist, der unterliegt in einer Schicht seines Selbst einer gleichen Blockierung Gott gegenüber."

Roger Schütz

5. Die Bildungsarbeit des IMS will Orientierungen geben, wie der Ordenspriester seine Priorität findet und einübt, damit alle Dimensionen seines Lebens sich in eine vom Glauben getragene und reflektierte Lebensform integrieren können.
Es ist für den Ordenspriester wesentlich, sein Leben dadurch zu vereinfachen, daß er seinen Lebensstil, seine Arbeits- und Existenzmittel fortlaufend revidiert, um immer wieder alles loszulassen, was ihn daran hindert, mitten unter den Menschen, ihren Erwartungen, Hoffnungen und Nöten seiner Berufung treu zu bleiben.
6. Das vom IMS entwickelte Bildungsprogramm trägt der für die 2. Stufe der 2. Bildungsphase notwendigen Auffächerung von Normal- und Spezialausbildung Rechnung.
7. Bei der Ausbildung von Ordenspriestern fällt in diese Stufe häufig eine gewisse Spezialausbildung in bestimmten pastoralen Tätigkeitsfeldern. Als "Spezialausbildung" gelten im Blocksystem oder berufsbegleitend durchgeführte Kurse, die Kenntnisse und Praxis in einem bestimmten Tätigkeitsfeld vermitteln bzw. ergänzen und vertiefen.
8. Diese Spezialausbildung wird mit einem qualifizierten Abschluß beendet, der in der "pastoralen Abschlußprüfung" zu berücksichtigen ist.
9. Die ordensspezifische "pastorale Abschlußprüfung" entspricht den "Gesichtspunkten für den Einsatz von Ordensleuten in der Pastoral der Bistümer und für die pastorale Zusammenarbeit zwischen Bistümern und Ordensgemeinschaften" (Dokument der Deutschen Bischofskonferenz, Frühjahrsvollversammlung 1980) und ist als dem Pfarrexamen der Diözesanpriester gleichwertiger Ausbildungsabschluß der Ordenspriester anerkannt. (vgl. Protokoll über das 7. Kontaktgespräch zwischen der DBK und der VDO am 14.12.1983).

II. Ausbildungsangebote

A. NORMALAUSBILDUNG

- Die Normalausbildung umfaßt insgesamt sechszehn Wochen mit acht 14-tägigen Kurseinheiten, verteilt auf vier Jahre.
- Vier der 14-tägigen Kurseinheiten haben einen primär spirituellen, die anderen vier Einheiten einen primär pastoralen Akzent.
- Bei den primär spirituellen Ausbildungseinheiten geht es vor allem darum, Grundvollzüge geistlichen Lebens in und mit Gemeinschaft einzuüben und zu reflektieren. Jeder dieser 14-tägigen Kurse hat auch eine "praktische Einheit", in der den Teilnehmern Hilfen für die eigene spirituelle Arbeit mit Gruppen angeboten werden.
- Bei den primär pastoralen Ausbildungseinheiten werden schwerpunktmäßig theoretische und praktische Hilfen für die Einführung in den pastoralen Dienst gegeben und die pastoralen Erfahrungen der Teilnehmer reflektiert. Dazu gehört auch die Erarbeitung von Modellen für Verkündigung, Gottesdienst, Gemeindekatechese und religiöse Erwachsenenbildung.
- In jedem Jahr wird eine primär spirituelle und eine primär pastorale Ausbildungseinheit angeboten.
- Die Teilnehmerzahl ist auf maximal 24 beschränkt.
- Aus unseren Zielvorstellungen ergeben sich als Teilnahmebedingungen: An der Normalausbildung kann nur teilnehmen, wer im Verlauf der 4-jährigen Ausbildungszeit
 - entweder alle 4 spirituellen
 - oder alle 4 pastoralen Ausbildungseinheiten besucht.
 - Für die Kontinuität der 2. Bildungsphase ist es wünschenswert, an allen 4 spirituellen und allen 4 pastoralen Ausbildungseinheiten des IMS teilzunehmen.

Wer nur an den spirituellen oder nur an den pastoralen Ausbildungseinheiten des IMS teilnimmt, verpflichtet sich, die entsprechenden¹ anderen vier Einheiten bei einer anderen Institution zu besuchen.

1 Zu den folgenden Schemata: Der wesentliche Unterschied liegt bei der pastoralen Kurseinheit.

Einführung in den pastoralen Dienst (Übersicht)

ORDENSSPEZIFISCHE AUSGESTALTUNG DER II. STUFE DER 2. BILDUNGSPHASE
 von der Priesterweihe bis zur pastoralen Abschlussprüfung

SPEZIALISIERUNG

NORMAL-Ausbildung

| SPIRITUELLE KURSE | PASTORALE KURSE |
|---|--|
| <p>I ● Grundvzüge geistlichen Lebens zum Thema «Weg zum Heil = Umkehr» ● Lebensgestaltung auf spiritueller Basis</p> | <p>I Kinder- und Jugendpastoral ● Der Glaube von Kindern und Jugendlichen ● Auseinandersetzung mit Formen und Methoden ● Überprüfung des Stellenwertes von Kinder- und Jugendpastoral in einem pastoralen Gesamtkonzept</p> |
| <p>II ● BIBLISCHE WOCHE ÜBER DAS MARKUS-EVANGELIUM ● MEDITATION ALS WEG DES SCHWEIGENS UND ALS ORIENTIERUNG AN DER SCHRIFT</p> | <p>1987 II ● GLAUBENSWEITERGABE UNTER ERWACHSENEN ● IN IHRER VIELFÄLTIGKEIT ● IN UNTERSCHIEDLICHEN LEBENSITUATIONEN ● IN VERSCHIEDENEN GRUPPEN ● ALS KOMMUNIKATION</p> |
| <p>III ● Anthropologische und bibeltheologische Dimensionen der Gebete als Hilfe für ihre Verwirklichung heute (Aufbaukurs)</p> | <p>III PASTORALE PLANUNG ● Kirchen- und Gemeindebilder ● ihre Bedeutung zum eigenen Kirchen- und Gemeindeverständnis ● ihre Bedeutung für die eigene pastorale Planung, Fragen der Macht und Kooperation ● Pastorale Planung und eigene Lebensgestaltung</p> |
| <p>IV Grundvzüge geistlichen Lebens zum Thema «Passion - Tod - Auferstehung»</p> | <p>IV CHRISTLICHER GLAUBE in moderner GESELLSCHAFT ● Der Gott, an den wir glauben ● Auseinandersetzung mit anderen Wertsystemen ● Religionen, Konfessionen, Bewegungen etc. ● Kirche und politisches Handeln</p> |
| <p>Alle Kurse betreffend: ● nach dem thematischen Schwerpunkt des Kurses ● nach einer Zielgruppe aus dem eigenen seelsorglichen Wirkungsbereich</p> | <p>KONZEPTIONELLES ARBEITEN ● nach dem thematischen Schwerpunkt des Kurses ● nach einer Zielgruppe aus dem eigenen seelsorglichen Wirkungsbereich</p> |

Beginn nach 2 Jahren Praxis möglich

SPIRITUELLE PASTORALE KURSE

- EXERZITIEN-LETTERAUSBILDUNG und Lebensorientierung aus dem Glauben I-IV
1. GEMEINDEAUFBAU und GEMEINDELEITUNG I-III
 2. MISSIONARISCHE VERKÜNDIGUNG (Einführung und Einübung in die Gemeinde-mission)

Marlene Müller

Weiterbildung für Pastoralassistenten und Pastoralreferenten im
BASISKURS FÜR GRUPPENARBEIT UND BERATUNG
(Akademie für Jugendfragen)

Wenn Pastoralassistenten sich für den Basiskurs für Gruppenarbeit und Beratung anmelden sind sie dabei, ihre ersten beruflichen Erfahrungen als Hauptamtliche zu sammeln, oder aber sie stehen kurz vor dem Abschluß ihrer "praktischen Lehrzeit" und suchen als Pastoralreferenten ihren Platz in der Kirche zwischen Diakonie und Seelsorge.

Aus diesem Spannungsfeld ergeben sich ihre Fragen und Lernwünsche. Sie haben sich für den Beruf entschieden, weil sie als Christen in der Kirche nicht nur ihre private sondern auch berufliche Heimat finden wollen; ihr Arbeitsfeld ist meist eine Gemeinde, manchmal Jugendarbeit oder Erwachsenenbildung. Sie begegnen dabei jeweils dem Problem, daß es für sie kein fest umrissenes Berufsbild gibt; sie fühlen sich auf sich allein gestellt.

Erfahrungsgemäß sind es hauptsächlich folgende Fragen, mit denen Pastoralassistenten und -referenten in die Fortbildung kommen:

- Wer bin ich vor mir selbst und in der Gemeinde als Pastoralassistent?
- Wie werde ich mit der Spannung fertig, nicht Priester geworden zu sein, weil ich nicht auf eine eigene Familie verzichten will? Damit muß ich in der Gemeinde immer auch mit einem geringeren Status und Ansehen zufrieden sein.
- Auch ich bin und fühle mich als Leitbild in meiner Gemeinde. Wie kann ich als Nicht-Priester meine persönliche wie auch institutionelle, kirchliche Autorität weiterentwickeln? Welches Leitbild gebe ich ab?
- Wie lebe ich meinen Glauben und wie kann ich damit anderen Vorbild sein und ihnen Orientierung geben? Wie gehe ich mit meinen Zweifeln um?
- Wie komme ich mit der Vielfältigkeit von Aufgaben zurecht, die zu bewältigen ich von mir erwarte oder aber die von mir erwartet werden? Wie kann ich meinem Arbeitsfeld und damit meinem Beruf eine deutliche Kontur geben?

- Was bedeutet Nächstenliebe, wie gehe ich mit Konflikten um?
- Wie gestalte ich die Kooperation mit den Priestern und anderen Mitarbeitern in meinem Arbeitsfeld?
- Wie gestalte ich die Kooperation mit Ehrenamtlichen und wie motiviere ich Gemeindemitglieder für eine aktive Mitgestaltung des Gemeindelebens?
- Wie verhalte ich mich in Gremien, wie bin ich als Gruppenleiter, wie kann ich Hilfesuchende beraten?

Diese Fragen der Patoralassistenten beziehen sich also sowohl auf den Wunsch nach Stärkung und Weiterentwicklung ihrer Persönlichkeit als auch auf Konzeptentwicklung und Prinzipien von methodischer Arbeit.

Wir sehen in der Fortbildung diese drei Aspekte nicht getrennt voneinander. Vielmehr gehen wir davon aus, daß die Deutlichkeit in der Konzept- und Rollengestaltung bis hin zu guter methodischer Arbeit in Gremien, in der Leitung und Beratung von Gruppen sowie in Einzelkontakten korrespondiert mit dem, was ich als Person bin. In diesem Sinne ist Fortbildung immer auch Persönlichkeitsentwicklung:

Besinnung auf den eigenen Glauben und die eigenen Werte, die mir Orientierung und Kraft geben. Je mehr ich im Glauben gestärkt bin und in Übereinstimmung mit mir selbst lebe, je offener, beziehungs-fähiger, stabiler ich bin, je mehr kann ich anderen Orientierung bieten und ihnen Kraft geben, sie leiten und ihnen helfen.

Von diesem konzeptionellen Grundgedanken ausgehend ist die Fortbildung sowohl selbsterfahrungsbezogen als auch praxisorientiert.

Ziele sind:

- Verständnis gewinnen für die eigene Berufsrolle und ihre Entwicklungsgeschichte
- die Entwicklung von persönlichen Zielperspektiven für das Praxisfeld in der Spannung zwischen äußeren Anforderungen und persönlichen Neigungen und Fähigkeiten
- das Verstehen- und Erkennenkonnen von sozialen Prozessen als Voraussetzung für angemessenes methodisches Handeln in der Arbeit mit Gruppen und Einzelnen

- das Erkennen von Rollenzuschreibungen und Rollenerwartungen sowie die Fähigkeit zu aktiver und transparenter Rollengestaltung
- die Erweiterung der Kontaktfähigkeit
- das Einüben von Kooperationsformen und die Entwicklung von Kooperationsmöglichkeiten
- das exemplarische Einüben von Interventionsmöglichkeiten in der Arbeit mit Gruppen und Einzelnen.

KONZEPT UND ARBEITSFORM

Wie schon erwähnt, ist das Konzept gleichsam selbsterfahrungs- wie praxisorientiert; d.h. Lerngegenstand der Fortbildung sind die Ereignisse und Erfahrungen, die die Teilnehmer mit dem Lernen in der Gruppe machen jeweils verbunden mit konkreten Praxisbeispielen, die aus der Arbeit zu Hause mitgebracht und exemplarisch bearbeitet werden. Zur Anwendung kommen gruppenspezifische Arbeitsformen, Institutions- und Arbeitsfeldanalysen, die Bearbeitung der Rollengeschichte und Rollengestaltung, Fallarbeit in Rollenspielen sowie theoretische Eingaben und Reflexionen zum Thema Identität, Rolle, Gruppenarbeit und Beratung.

Der Kurs ist berufsbegleitend angelegt und dauert insgesamt ein Jahr. Während dieser Zeit finden drei Ausbildungsabschnitte von je zwei Wochen Dauer statt. Kursbegleitend gehören 15 Sitzungen Gruppensupervision zur Fortbildung, die regional organisiert werden.

Die nächste Fortbildung "Gruppenarbeit und Beratung im sozialen Feld" beginnt im Juni 1987.

Zur Gesamtkonzeption und theol. Begründung der Fortbildungsarbeit vgl. z.B. Wilhelm Dreier 1983. Aus der Akademie für Jugendfragen, Münster, in: Caritas '84. Jahrbuch des Deutschen Caritasverbandes, Freiburg 1983, 245-252.

Die Akademie für Jugendfragen ist eine bundeszentrale Fortbildungsstätte für Fachkräfte der Sozial-, Jugend- und Bildungsarbeit und ist der Konferenz zentraler Fortbildungsstätten angeschlossen. Die Akademie für Jugendfragen besteht seit 1960. Träger der Akademie ist ein eingetragener Verein, der aus Vertretern des Deutschen Caritasverbandes und des Jugendhaus Düsseldorf e.V. besteht. Das Fortbildungsprogramm umfaßt berufsbegleitende methodische Aufbau- und Zusatzausbildungen sowie Beratungen und Fortbildungen in Institutionen. Die Teilnehmer kommen aus sozialen, pädagogischen, pastoralen und therapeutischen Arbeitsfeldern.

Josef Hochstaffl

CURRICULUM DES FACHES PASTORALTHEOLOGIE IM FACHBEREICH THEOLOGIE
DER KATHOLISCHEN FACHHOCHSCHULE NW - ABT. PADERBORN - VON 1983-1986

| | | |
|-------|---|-------------|
| 1 | VORERFAHRUNGEN UND LERNMOTIVE DER STUDENTEN | Seite (1) |
| 2 | ZIELE UND INHALTE DES STUDIUMS DER PASTORALTHEOLOGIE | (2) |
| 2.1 | Bezug auf kirchliches Handeln | (2) |
| 2.2 | Bezug auf das gläubige Selbstverständnis innerhalb der Kirche | (4) |
| 2.3 | Lernorientierungen und Lerninteressen | (4) |
| 3 | ZUM STELLENWERT VON PASTORALTHEOLOGIE INNERHALB THEOLOGISCHER FACHHOCHSCHULAUFBILDUNG | (5) |
| 4 | ZEITAUFWAND UND LEISTUNGSKONTROLLE | (6) |
| 5 | GRUNKURS: PASTORALTHEOLOGIE (Wintersemester 1983/84) | (7) |
| 5.1 | Teil 1: Grundzüge seelsorglichen Denkens | (7) |
| 5.2 | Teil 2: Einführung in das erste Vollzeitpraktikum | (7) |
| 6 | LERNORIENTIERUNG A: TRÄGER KIRCHLICHEN HANDELNS | (8) |
| 6.1 | Element: Gemeinde in der Kirche (Sommersemester 1984) | (9) |
| 6.2 | Element: Der Gemeindereferent in der Gemeinschaft pastoraler Mitarbeiter (Wintersemester 1984/85) | (10) |
| 7 | LERNORIENTIERUNG B: FELDER KIRCHLICHEN HANDELNS | (11) |
| 7.1 | Element: Verkündigung (Sommersemester 1985) | (12) |
| | Teil 1: Verkündigung als Glaubenszeugnis innerhalb eines Verständigungsgeschehens | (12) |
| | Teil 2: Praktische Übungen zur Verkündigung | (13) |
| 7.2 | Element: Kirchliche Jugendarbeit (Sommersemester 1985) | (14) |
| 8 | LERNORIENTIERUNG C: WEGE KIRCHLICHEN HANDELNS | (15) |
| | Teil 1: Praktische Übungen zu Methoden und Techniken beruflichen Handelns | (16) |
| 8.1 | Lernen und Arbeiten in Gruppen: Mit Symbolen leben (Wintersemester 1983/84) | (16/17) |
| 8.2 | Element: Seelsorgliche Gesprächsführung Grundkurs: Partnerzentrierte Gesprächsführung (Sommersemester 1984) | (16) |
| | Aufbaukurs: Seelsorge in Lebenskrisen (SS 85) | (16) |
| 8.3 | Element: Pastorale Gruppenarbeit (Wintersemester 1985/86) | (16) |
| | - Gruppen-leiten- (oder) | (16) |
| | - In und mit Gruppen arbeiten (oder) | |
| | - Soziodrama, Psychodrama, Bibliodrama in pastoraler Anwendung | |
| | Teil 2: Information über Formen und Weisen der Vermittlung von Glaubenserfahrungen und Weisen des seelsorglichen Umgangs mit Menschen | (20) |
| 8.4 | Element: Seelsorge am einzelnen Menschen (WS 1985/86) | (20) |
| 8.5 | Element: Reflektierte Gruppe und Glaubenserfahrung (Wintersemester 1985/86) | (21) |
| 8.6 | Element: Kirchliche Gemeinwesenarbeit (Sommersemester 1986) | (16/22) |
| (9.3) | Element: Jesus als Modell biblischer Seelsorge | (22/34) |
| 9 | DIDAKTISCH-METHODISCHES MODELL: INTERDISZIPLINÄRES PROJEKTSEMINAR | (23) |
| 9.1 | Beispiel: Krankenseelsorge (Wintersemester 1985/86) | (25) |
| 9.2 | Beispiel: Kirche und Arbeiterschaft (Sommersemester 1986) | (30) |
| 9.3 | Beispiel: Jesus als Modell biblischer Seelsorge in der Gruppenarbeit eines Gemeindebesuchsdienstes (Sommersemester 1986) | (34) |
| 10 | ANHANG: STUDIENVERLAUFSPLAN / STUDIENFÄCHER (ÜBERSICHT) | (38) |

CURRICULUM DES FACHES PASTORALTHEOLOGIE IM FACHBEREICH THEOLOGIE
DER KATHOLISCHEN FACHHOCHSCHULE NW - ABT. PADERBORN- VON 1983 - 1986

1 VORERFAHRUNGEN UND LERNMOTIVE DER STUDENTEN

Wer Theologie studiert, will seinen Glauben nicht einfach auf sich beruhen lassen und hat sich in der Regel auch schon im kirchlichen Leben einer Gemeinde engagiert. So bringt er Vorstellungen davon mit, was Glaube bedeutet und wie kirchliches Handeln aussehen könnte. Daraus ist auf bestimmte Erwartungen zu schließen, welche die Studenten auf die theologische Ausbildung allgemein und auf das Fach Pastoraltheologie im besonderen richten. Einmal möchten sie ihren Glauben klären, zum anderen sich auf einen kirchlichen Beruf vorbereiten. Bei den einen scheint das eine, bei anderen das andere Motiv stärker ausgeprägt. Studienanfänger sagen von sich, daß sie noch zu wenig wüßten oder daß sie noch zu wenig könnten. Bei manchen liegen die Motive noch scheinbar beziehungslos nebeneinander. Andere äußern, daß sie in ihrem Glauben noch zu wenig klar und fest seien, als daß sie davon anderen Menschen schon qualifiziert genug und gar so, wie es nach ihrer Meinung in einem kirchlichen Beruf verlangt wird, Zeugnis geben könnten.

In der katholisch-theologischen Fachhochschulausbildung besteht nun die Gefahr, daß das Motiv der Ausbildung für einen kirchlichen Beruf zu einseitig und zu früh verstärkt und daß dabei das Motiv der Klärung des eigenen Glaubens, verknüpft mit dem Wunsch nach persönlicher Selbstfindung, überspielt wird. Denn diese Ausbildung bietet sich als praxisbezogenen - wenn auch auf wissenschaftlicher Grundlage arbeitenden - Studiengang an. Außerdem ist sie im Verhältnis zum wissenschaftlich theologischen Studium kurz. Hinzu kommt, daß die Bistümer, wie inzwischen allgemein bekannt ist, mehr Absolventen einer Fachhochschule als Laien im pastoralen Dienst einstellen als solche einer wissenschaftlichen Hochschule. Für die theologische Fachhochschulausbildung in Paderborn ist in einem Bewerberverfahren, an welchem sich Bistümer und Fachhochschule beteiligen, überdies eine Auswahl getroffen worden danach, ob ein Bewerber die ernsthafte Absicht zum Eintritt in den pastoralen Dienst erkennen ließ. Eine solche Überbetonung des Berufsausbildungsmotivs kann leicht dazu führen, daß die Studenten sich weniger frei zu authentischen christlichen Persönlichkeiten entwickeln.

Unter diesen Umständen erwecken die Fachhochschule und in ihr vor allem das Fach Pastoraltheologie wie auch die übrigen Fächer der praktischen Theologie bei den Studierenden zunächst den Anschein, als verträten sie einzig und allein einen Berufspraxisbezug. Praktische Theologie muß Verständnis

dafür wecken, daß sie zwar praxis-, nicht aber nur anwendungsbezogen denkt, Pastoraltheologie muß von Anfang an dem Eindruck entgegenarbeiten, als ginge es ihr nur um die Einpassung junger Christen in vorgestanzte Rollen eines institutionell vorgegebenen kirchlichen Dienstleistungssystems. Sie muß sich immer wieder gegen an sich bei jungen Menschen verständliche Bestrebungen durchsetzen, sich durch Erlernen von Rezepten und durch Einüben von Techniken gegenüber künftigen Rollenerwartungen sichern zu wollen. Durch ihre Lehrangebote muß sie eigenverantwortliches, schöpferisches und konzeptionelles Denken fördern, so daß die Studenten Situationen unvoreingenommen und gemeinsam sichten, beurteilen und gestalten lernen. Sie muß Übungsgruppen anbieten, in denen die Studenten lernen und arbeiten können, so daß sie sich selbst mit anderen in der Perspektive des Glaubens erproben und finden können. Pastoraltheologie sollte wie die übrigen Fächer der praktischen Theologie allmählich immer deutlicher als ein Bemühen erlebt werden können, bei dem nicht nur etwas für künftige Praxis, sondern auch etwas für das Nachdenken über den eigenen Glauben herauskommt.

2 ZIELE UND INHALTE DES STUDIUMS DER PASTORALTHEOLOGIE

Orientierungspunkte für die Auswahl der Ausbildungsinhalte der Pastoraltheologie sind einerseits Grunderfordernisse kirchlichen Handelns und andererseits Lerninteressen der Studierender.

2.1 Bezug auf kirchliches Handeln

Pastoraltheologie denkt über kirchliches Handeln nach und bildet dafür aus. Dabei blickt sie auf Kirche und Gemeinde insgesamt und nicht nur auf die berufliche Praxis bestimmter hauptberuflicher Seelsorger. Kirchliches Handeln, wie es die Pastoraltheologie bedenkt und vermittelt, ist darum allgemein jeglicher mitmenschliche Dienst, der im Bezugsfeld der kirchlichen Gemeinde aus dem Antrieb des Glaubens vollzogen wird. Um dieses Handeln zu verstehen, zu prüfen und anzuregen, hat Pastoraltheologie grundsätzlich drei Fragen zu stellen:

- (1) Von welchen Personen wird kirchliches Handeln vollzogen? Wer ist dazu berufen? Welche Einrichtungen tragen und fördern es? (TRÄGER)
- (2) Was geschieht in Kirche und Gemeinde? Was sollte angeregt oder gefördert werden? (FELDER)
- (3) Welche Ziele sollten dabei verfolgt oder angestrebt werden? Welche Weisen des Umgangs und der Verständigung mit Menschen sind dabei üblich, wirksam und verantwortlich? Welche sind wünschenswert? (WEGE)

Diese Fragen nach dem WER, dem WAS und dem WIE kann man auch als grundsätzliche Denkrichtungen der Pastoraltheologie bezeichnen. Sie strukturieren - jede für sich - pastoraltheologisches Erkennen und Lernen insgesamt.

wie drei Dimensionen und sind deshalb nicht völlig getrennt voneinander auszuleuchten. Sie können aber im Sinne akzentuierender Fragestellungen nacheinander behandelt werden und ermöglichen so eine strukturelle und didaktische Aufgliederung pastoraltheologischer Themenstellungen.

Künftigen Gemeindeferenten soll Pastoraltheologie an der Fachhochschule genauerhin helfen,

(1) ihren Berufsauftrag als den Dienst eines Laienseelsorgers auf Gemeindeebene zu erfassen und bewußt zu gestalten (TRÄGER):

Der Gemeindeferent ist allgemein berufen zur unmittelbaren Begleitung von (und in) Beziehungen von Menschen in der kirchlichen Gemeinde und von (und in) Bezeugungen des Glaubens in den vielfältigen Situationen des heutigen Lebens. Dieser Auftrag bietet die Chance, Jesus Christus sichtbar werden zu lassen, der unter seinen Schwestern und Brüdern lebt als einer, der dient (vgl. Lk 22). Konkret bzw. speziell kann der Gemeindeferent je nach örtlichem Erfordernis und nach eigener Befähigung und Neigung auf allen Feldern kirchlichen Handelns tätig werden. Der Gemeindeferent wird durch bischöfliche Sendung öffentlich-kirchlich beauftragt und leistet seinen Dienst unter der Leitung eines Pfarrers.

(2) Pastoraltheologie soll helfen, die Felder kirchlichen Handelns praktisch kennenzulernen, theoretisch zu durchdenken und einzuordnen in eine Gesamtkonzeption (FELDER):

Es geht darum,

- zu SEHEN, d.h. Situationen im Interesse an der Ermöglichung kirchlichen Handelns gleichwohl unvoreingenommen auch mithilfe humanwissenschaftlicher Erkenntnisweisen wahrzunehmen;

- aus dem Glauben zu URTEILEN, d.h. die Sicht von Situationen in Bezug zu setzen zu Verstehens- und Handlungsmodellen, wie sie aus Anstößen der Heiligen Schrift im Kontext kirchlicher Überlieferung entwickelt worden sind;

- Orientierungen für ein HANDELN zu entwickeln, d.h. Vorstellungen zu entwerfen davon, wie Menschen in die Lage versetzt und dabei begleitet werden können, die Herausforderungen ihrer Situation im Glauben, in der Hoffnung und in der Liebe zu bestehen.

(3) Pastoraltheologie soll dazu anleiten, alte WEGE kirchlichen Handelns kennenzulernen und neue zu erkunden, sie auf ihre Verantwortlichkeit hin nach Kriterien der Glaubensüberlieferung und der situativen Erfordernisse zu prüfen und sie in ihrer Wirkung auf andere und in der Selbstwahrnehmung zu erproben;

In betracht kommen Weisen des Umgangs mit Menschen beim Einzelgespräch, in der Gruppenarbeit und bei der Gemeinwesenarbeit. Ebenso zu sichten und gestalterisch zu erarbeiten sind wahrnehmbare Träger und Vermittler von Botschaften wie Medium, Symbol und Sakrament.

2.2 Bezug auf gläubiges Selbstverständnis innerhalb der Kirche

Pastoraltheologie ist geleitet vom Interesse daran, daß Menschen im Lebenszusammenhang der Kirche aus dem Glauben Identität finden können angesichts der Herausforderungen durch eine pluralistische und differenzierte Gesellschaft. Lerninteressen von Studierenden, die sich in der Bandbreite solcher Identitätssuche halten, können von der Pastoraltheologie aufgegriffen werden. Dazu muß Pastoraltheologie sich besinnen auf Grundvollzüge christlicher Existenz wie Glauben, Hoffen und Lieben, auf Grundgesten (Grundfunktionen) kirchlichen Gemeindelebens, in denen die christlichen Grundvollzüge sich artikulieren und konstituieren, wie Martyrie, Liturgie, Diakonie und Koinonie und auf unverzichtbare Grundaufgaben kirchlichen Handelns, deren Erfüllung dazu dient, kirchlich-gemeindliches Leben und christliche Existenz zu wecken und zu fördern, wie Gemeindeaufbau, kirchliche Bildungsarbeit, Verkündigung, Liturgie und Sozialkaritative Dienste. Lerninteressen von Studierenden, die von einer Suche nach Identität aus dem Glauben mobilisiert werden, müssen sich dann wenigstens schwerpunktmäßig solchen Grundvollzügen, Grundausdrucksweisen oder Grundaufgaben zuordnen lassen. So lassen sich entsprechend den Grundausdrucksweisen kirchlichen Gemeindelebens pastoraltheologisch Schwerpunkte für das Studium setzen.

Pastoraltheologische Studienschwerpunkte können in einer Ausbildung für Gemeindereferenten zu Gesichtspunkten für exemplarisches Lernen werden. Spezialisierungen hingegen, die im Hinblick auf den prinzipiell unspezifischen beruflichen Einsatz von Gemeindereferenten unrealistisch wären, sind in einer Grundausbildung zu vermeiden und im Bedarfsfalle Aufbaustudien oder Fortbildungen vorzubehalten.

2.3 Lernorientierungen und Lerninteressen

Pastoraltheologie wählt demnach ihre Themen nach zwei Parametern: nach objektiven Denkrichtungen und subjektiven Studienschwerpunkten bzw. Lerninteressen.

| Interessen Ori- entie- rungen | KOINONIE Gemeinde- aufbau | MARTYRIE Bildungsarbeit/ Verkündigung | LITURGIE Gottesdienst | DIAKONIE Sozialkaritative Dienste |
|--|---------------------------------|---|--------------------------|---|
| TRÄGER | | | | |
| FELDER | | | | |
| WEGE | | | | |

3 ZUM STELLENWERT VON PASTORALTHEOLOGIE INNERHALB THEOLOGISCHER FACH- HOCHSCHULAUSBILDUNG

Pastoraltheologie dient dem Nachdenken über den kirchlich vermittelten Glauben, indem sie einerseits einen situativen Zugang eröffnet und andererseits zu identitätsfördernder kirchlicher Praxis anhält. Sie artikuliert für den Studierenden darum auf der einen Seite die Frage, ob und wie er als Mensch von dieser Kirche getragen und gefördert wird, um heute als Christ leben zu können. Auf der anderen Seite konfrontiert sie ihn mit der Frage, ob und wie er auch andere Christen anleiten und begleiten könnte, in dieser Gesellschaft glaubwürdig und heilsam zu leben. Der auf Praxis bezogene situative Zugang zum Nachdenken über den Glauben ist von der Glaubensbiographie der Studierenden her gesehen gleich ursprünglich, wie es, von der Geschichte der Überlieferung, der Gestaltung und der Reflexion des Glaubens her gesehen, der biblische und der historische Ansatz sowie die systematische Weise sind, über den Glauben nachzudenken. Pastoraltheologie muß

- (1) als ein wichtiger Zugang zum Nachdenken über den Glauben in fortwährendem Austausch mit den anderen Ansätzen und Weisen theologischen Denkens betrieben werden, wobei sie aber nicht nur als Überlegung zur Anwendung anderweitig gewonnener theologischer Einsichten, sondern auch als Anfragerin an solche Ansichten fungiert;
- (2) darf sich wegen ihres Praxisbezuges nicht in reiner Handlungstheorie erschöpfen, sondern muß sich in praktischer Erfahrung erproben und bewähren;
- (3) muß wegen ihres situativen Ansatzes in Korrespondenz mit den Humanwissenschaften treten.

In der theologischen Fachhochschulausbildung mit ihrem wissenschaftlich begründeten Praxisbezug kommt der Pastoraltheologie die Aufgabe eines zentralen didaktischen Umschlagplatzes für alle Fach- und Ausbildungsgehalte mit dem Ziele einer integrierenden Vermittlung von Theorie und Praxis zu. Kennzeichnend für diese Vermittlerposition ist in Paderborn eine spezifische Form pastoraltheologischer Lehrveranstaltungen: das interdisziplinäre projektorientierte Seminar.

An der Fachhochschule werden Gemeindereferenten ausgebildet. Sie hat also zur unmittelbaren Begleitung von und in Beziehungen und Bezeugungen zu qualifizieren. Der situativ ansetzende und spezifisch praxisbezogene Beitrag der Pastoraltheologie zielt auf authentisches kommunikatives Handeln: das persönliche und das konzeptionelle Eingehen auf andere und das Sich-Einbringen mit dem eigenen Glauben und mit seiner pastoralen Konzeption. Pasprale

(6)

Ausbildung erfordert darum mehr als nur pastoraltheologische Lehrangebote im engeren Sinne. Diese müssen vielmehr curricular koordiniert werden mit verschiedenen, den Lernphasen entsprechenden Formen der Praxisanleitung (-vorbereitung und -auswertung, Anleitung zu studienbegleitenden Praktika bzw. zu Teilzeitpraktika) und mit Übungen zu Methoden und Techniken beruflichen Handelns (Lernen und Arbeiten in Gruppen, seelsorgliche Gesprächsführung, pastorale Gruppenarbeit, kirchliche Gemeinwesenarbeit).

4 ZEITAUFWAND UND LEISTUNGSKONTROLLE IN PADERBORN

Pastoraltheologische Lehrveranstaltungen werden für alle Studiensemester angeboten. An Pflichtstunden sind in Pastoraltheologie 15 und für die pastorale Ausbildung insgesamt 24 Semesterwochenstunden zu belegen. Die Leistungskontrolle besteht in einer Fachprüfung nach dem 6. Studiensemester. Dafür sind als Prüfungsvorleistung unbenotete Nachweise über eine erfolgreiche Teilnahme an 6 Semesterwochenstunden in Übungen zu Methoden und Techniken beruflichen Handelns zu erbringen. Außerdem ist ein Leistungsnachweis in einem interdisziplinären Projektseminar gefordert.

Ziel ist die Einführung in pastoraltheologisches Denken (1. Teil) und die unmittelbare Vorbereitung auf das Vollzeitpraktikum I (2. Teil).

5.1 1. Teil : PASTORALTHEOLOGISCHER GRUNDKURS

Es geht um Grundzüge seelsorglichen Denkens.

Themen: WAS IST PASTORALTHEOLOGIE ?

- Problem eines Studienanfängers mit der Pastoraltheologie
- Pastoraltheologie = Besinnung auf ein Handeln in einem Feld
- "Kirchliches Handlungsfeld"
- Denkorientierung der Pastoraltheologie: Felder, Träger, Wege

KIRCHLICHES HANDELN "NACH UNTEN": HIERARCHISCHE FÜHRUNG

- Geschichtlicher Hintergrund: Feudale christentümliche Gesellschaft
- Theologische Implikationen: Christokratische Ekklesiologie
- Pastoralstrategische Konsequenzen für heute

KIRCHLICHES HANDELN "NACH INNEN": MYSTAGOGISCHE WEG-BEGLEITUNG

- Anthropologischer Ansatzpunkt: Sinnfrage
- Theologische Implikation: Glaube als Motiv und Ziel von Seelsorge
- Pastoralstrategische Konsequenzen

KIRCHLICHES HANDELN "NACH OBEN UND NACH AUSSEN": BASISKIRCHLICHE WURZELARBEIT UND MISSIONARISCHE GASTFREUNDSCHAFT

- Sozialpsychologischer Hintergrund: Kirche in differenzierter Gesellschaft / Typen der Distanz von Kirche
- Theologische Implikationen: Motiv der freisetzenden Selbstäußerung Gottes
- Pastoralstrategische Konsequenzen

DIE SORGE ALLER CHRISTEN UM GANZE (HEILE) MENSCHEN ALS LEITTHEMA EINER UMFASSENDEN PRAKTISCHEN THEOLOGIE

- Gefahren im Praxisbewußtsein von Seelsorgern
- Aufgaben praktischer Theologie heute
- Themen der Pastoraltheologie in unserer Fachhochschulausbildung

Lehrform: Vorlesung

Zeitaufwand: 1 Semesterwochenstunde

Leistungskontrolle: Fachprüfung für Pastoraltheologie

5.2 2. Teil : EINFÜHRUNG IN DAS ERSTE VOLLZEITPRAKTIKUM

Ausgegangen werden kann von Erfahrungen der Studenten in ihrer Herkunftsgemeinde. Da es aber auf sehr unterschiedliche Gemeindesituationen vorzubereiten gilt und weil die Zeit für umfängliche Informationen oder Orientierungen sowieso nicht ausreichen würde, kann hier und jetzt nur mit Erwartungen oder Befürchtungen auf das Praktikum hin gearbeitet werden:

s a c h l i c h geht es um ein Hinsehen und Fragen, ein theologisches Beurteilen anhand von Ordnungsrastern (z.B. Kategorien von Zielgruppen, Übersicht über kirchliche Handlungsfelder) und um ein praktisches Entwerfen (von Zielen, Inhalten und Methoden); **p e r s ö n l i c h** um eine Klärung des Verhältnisses zwischen Erwartungen und Motiven einerseits und wahrgenommenen Anforderungen andererseits sowie um eine Stellungnahme dazu.

Zur Einführung in das Vollzeitpraktikum I siehe:

LERNORIENTIERUNG C : LERNEN UND ARBEITEN IN GRUPPEN (s.S.17)

Ab 2. Semester

6 Lernorientierung A: TRÄGER KIRCHLICHEN HANDELNS

Ziel ist eine Umschreibung des Berufsauftrags des Gemeindereferenten in einer Zusammenschau aller pastoralen Dienste in der Gemeinde. Vorausgegangen ist das erste Vollzeitpraktikum. Darin hat sich der einzelne Student erlebt als jemand, der unterwegs ist zwischen ehrenamtlicher Mitarbeit und hauptberuflicher Verantwortung in der Seelsorge. Er hat neue Erwartungen auf sich gerichtet gesehen und ist auf der Suche nach seinem beruflichen Ort gegenüber dem Pfarrer, dem Mentor, gegenüber anderen Seelsorgern, den ehrenamtlichen Mitarbeitern und den anderen Gemeindemitgliedern. In der Praktikumsauswertung sind pastorale Sach-, Rollen- oder Methodenfragen zur Praktikumsituation, bezogen auf ihre je persönliche Aktualisierung in Leben, Arbeit und Frömmigkeit, im Kreise von Mitstudenten angesprochen worden. Jetzt scheint es angezeigt, den Rollenaspekt mit seinen theoretischen - sozialpsychologischen und ekklesiologischen - und mit seinen praktischen bzw. spirituellen Anteilen genauer zu klären.

Lehrformen: Vorlesung oder Seminar

Zeitaufwand: je zwei Semesterwochenstunden

Leistungskontrolle: Fachprüfung in Pastoraltheologie über ein Element

Überblick:

Element: GEMEINDE IN DER KIRCHE

Element: DER GEMEINDEREFERENT IN DER GEMEINSCHAFT PASTORALER DIENSTE UND MITARBEITER

6.1 Element: TRÄGER (9)
Gemeinde in der Kirche (Sommersemester 1984)

- Themen: WORAUF KOMMT ES AN? - LEITVORSTELLUNGEN UND PRAXISKONZEPTE
- Was bedeutet für mich Gemeinde?
 - Biblisch-theologischer Ansatz (Klostermann)
 - Kontextuell-situativer Ansatz (Boff)
 - Gesellschaftlich-geschichtlicher Ansatz (Schneider/Bäumler)
 - Unsere Arbeitshypothese
- THEOLOGISCHE DENKMODELLE FÜR KIRCHLICHE GEMEINDE
- Gemeinde im Neuen Testament
 - Reformatorisches Gemeindeverständnis/
Gegenreformatoreischer Kirchenbegriff
 - Konziliares Kirchen- und synodales Gemeindeverständnis
- KIRCHLICH-GEMEINDLICHES HANDELN IN GESELSCHAFTLICHEM ZUSAMMENHANG
- Distanzen von der Kirche / Grenzen kirchlicher Gemeinde
 - Kontext: Bürgergemeinde als umgreifendes Gemeinwesen
 - Kirchliche Gemeinde als funktionales Gemeinwesen
 - Strukturtypen von Kirche und Gemeinde: traditionell/
reformkirchlich/ basiskirchlich
- HANDLUNGSMODELLE AUF DEM WEGE ZUR GEISTLICHEN KÖMMUNIKATIONSGEMEINSCHAFT
- Ansatzpunkt: Gemeindebesuchsdienst
 - Ansatz Hauskreise (Basisgruppen etc.)
 - Ansatz: Pfarrgemeinderat
- ANHANG: DIE PFARRGEMEINDE IM KIRCHENRECHT

Lehrform: Vorlesung

Zeitaufwand: 2 Semesterwochenstunden

Leistungskontrolle: Fachprüfung in Pastoraltheologie

TRÄGER

(10)

6.2 Element: Der Gemeindeferent in der Gemeinschaft pastoraler Dienste
und Mitarbeiter (Wintersemester 1984/85)

Themen: Austausch von Praxiserfahrungen: Erwartungen, Konflikte und
Perspektiven (Teil I)

- Erwartungen an Gemeindeferenten
- Verhältnis zwischen Arbeitsbeziehungen, Freundschaften
und Lebenspartnerschaft

Theorie: Die pastoralen Dienste in der Gemeinde (Teil II)

- Haupt- und ehrenamtliche Laien im pastoralen Dienst
- Berufsauftrag des Gemeindeferenten
- Berufsauftrag des Pfarrers
- Andere pastorale Dienste: Pastoralreferent/ Diakon etc.
- Grundgedanken zu Arbeitsteilung und Zusammenarbeit

Gespräch mit Praktikern: einem Pfarrer, Gemeindeferenten,
Pastoralreferenten, Diakon, jemandem, der sich ehrenamtlich
für seine Gemeinde verantwortlich fühlt etc. (Teil III)

Spirituelle Reflexion: Konsequenzen für junge Menschen, die
sich auf den Beruf eines Seelsorgers vorbereiten (Teil IV)

- Theoretischer Ansatz: Pastoraler Grundkonflikt und Korre-
lation zwischen Evangelium und Leben
- Gibt es praktikable Regeln für das geistliche Leben von
Theologiestudenten?

Lehrform: Seminar

Zeitaufwand: 2 Semesterwochenstunden

Leistungskontrolle:

7 Lernorientierungen B : FELDER KIRCHLICHEN HANDELNS

Im ersten Vollzeitpraktikum hat der Student einen Überblick über die Felder der Seelsorge in einer Gemeinde gewonnen, während des zweiten Vollzeitpraktikums praktische Erfahrungen in begrenzten Bereichen gesammelt. In das Studium der humanwissenschaftlichen, der biblisch-, historisch-, systematisch-theologischen Fächer hat er hineingefunden, einige sogar schon abgeschlossen. Seine Berufsscheidung scheint bis auf weiteres tragfähig. - Das folgende Studienelement soll ihm die Möglichkeit bieten, exemplarisch den verantwortlichen Einsatz in pastoralen Feldern bzw. Sachbereich zu lernen, in denen Gemeindereferenten vorzugsweise tätig werden. Dabei wird versucht, theoretische Ansätze und gezielte Praxiserfahrungen wechselseitig aufeinander zu beziehen.

Lehrformen: Vorlesung oder Seminar,
Wechsel von Theorieangebot und Praxiseinsatz in Groß- und Kleingruppen

Zeitaufwand: je zwei Semesterwochenstunden,
das angeschlossene Teilzeitpraktikum nicht mitgerechnet

Leistungs-
kontrolle: Fachprüfung in Pastoraltheologie über ein Element,
evt. Leistungsnachweis für Seminarbeiträge,
evt. Nachweis für Ableistung des Teilzeitpraktikums

Überblick:

| | | |
|----------|----------------------------|--------------------------------------|
| | FELDER | |
| Element: | Theologie der Verkündigung | |
| | FELDER | |
| Element: | Kirchliche Jugendarbeit | |
| | FELDER | |
| Element: | Gemeindekatechese | (hier nicht ausführlich dargestellt) |
| | FELDER | |
| Element: | Krankenseelsorge | (vgl. Projektseminar!) |
| | FELDER | |
| Element: | Kirche und Arbeiterschaft | (vgl. Projektseminar!) |

7.1 Element : FELDER
Verkündigung

(Sommersemester 198)

Ziel ist eine theologische Besinnung auf das Verkündigungsgeschehen (Teil 1: Theologie der Verkündigung) und eine praktische Erprobung der Einsichten (Teil 2 Übungen zur Verkündigung). Das folgende Studienelement kann von gleichen Voraussetzungen ausgehen wie das vorhergehende. Es behandelt allerdings ein pastorales Feld, das einer Grundaufgabe der Seelsorge gleichkommt, die auf allen Feldern ansteht. Das Element ist darum auch nicht mit einer Predigtlehre im engeren Sinne zu verwechseln, sondern bezieht sich auf den gesamten Sachbereich der Verkündigung.

Die Studenten verfügen über Grundkenntnisse in Religionspädagogik, Gemeindekatechese, Kirchlicher Bildungsarbeit, Seelsorglicher Gesprächsführung. Jetzt geht es um eine pastoraltheologische Ergänzung zu bzw. Zusammenfassung von pädagogischen bzw. religionspädagogischen Denkansätzen und Praxiserfahrungen. Daraus ergeben sich Konsequenzen für die Vorbereitung und Gestaltung von Verkündigungsgeschehen, für das Selbstverständnis des Verkünders, die wiederum praktisch erprobt werden müssen. Beabsichtigt ist dabei letztlich Kompetenz von Gemeindeferenten als Verkünder. Eine Ausbildung zum Laienprediger ist lediglich in dem von den kirchlichen Richtlinien begrenzten Ausmaß intendiert. Die Richtlinien werden aber auch kritisch bedacht.

Teil 1: Information: VERKÜNDIGUNG ALS GLAUBENSZEUGNIS
INNERHALB EINES VERSTÄNDIGUNGSGESCHEHENS

- Themen: Einführung: Verkündigung als Verständigungsgeschehen
VORBEREITUNG VON VERKÜNDIGUNG - EIN SCHÖPFERISCHER PROZESS
- Zur zündenden Idee durch Basisoziation
 - Der Weg zur Zielvorstellung
 - Vom roten Faden: Lern- und Beratungsmodell
 - Zur Schlußredaktion eines Verkündigungsentwurfes
 - Selbsterfahrung des Verkünders
- SPRACHE DER VERKÜNDIGUNG - ERZÄHLEN IN SYMBOLEN
- Verkündigendes Erzählen als wechselseitiges Erschließen von Botschaft und Leben
 - Wechselseitiges Erschließen von Leben und Botschaft durch symbolische Vermittlung
- MENSCHEN IN DER VERKÜNDIGUNG - HÖRER UND VERKÜNDER
- Grundproblem der Verständigung in der Verkündigung: Identität und Relevanz
 - Sozialpsychologie und Theologie des Hörers
 - Kompetenz des Verkünders - Persönlichkeit und Rolle
 - Kirchenrechtliche Bestimmungen zur Beteiligung von "Laien" an der gottesdienstlichen Verkündigung

Lehrform: Vorlesung

Zeitaufwand: 2 Semesterwochenstunden

Leistungskontrolle: Fachprüfung für Pastoraltheologie

Teil 2: Praktische Übungen zur Verkündigung mit Praxis
in Kleingruppen (parallel zur Vorlesung)

Gruppe A: Gestaltung unterschiedlicher Verkündigungssituationen

- Beispiele:
- Gespräch nach einem Treffen ehemaliger Schulkameraden über Gott, die Kirche und Gemeindeferenten (Nachempfunden in einem Rollenspiel)
 - Gespräch über einen Krankenbesuch im Besucherkreis (Fingierte Situation, Rollenspiel)
 - Elternabend zur Vorbereitung einer Freizeit (nachempfunden im Rollenspiel)
 - Erste Runde einer Firmgruppe (nachempfunden im Rollenspiel)

Gruppe B: Predigt vor ausgewählten Zielgruppen

- in Gemeindegottesdiensten
- in einem Kindergottesdienst
- in einer Kindergartenfeier
- vor alten Leuten
- in einem Familiengottesdienst
- in einem Behinderten-Gottesdienst

Gruppe C: Verkündigung per Video

(5-min-Film mit Sinnaussage innerhalb einer Magazinsendung des Kabelfernsehens)

Gruppe D: Predigtanalyse

(Inhalts- und Eindrucksanalyse von Text-, Kassetten-, Videovorlagen)

Lehrform: Praxisanleitung in Kleingruppen

Zeitaufwand: 1 Semesterwochenstunde

Leistungskontrolle: unbenoteter Übungsschein über erfolgreiche Teilnahme

7.2 Element: FELDER Kirchliche Jugendarbeit (Sommersemester 1985)

Information:

- Lebensmodelle der Jugend heute
- Neue Sittlichkeit?
- Neue Religiosität?

- Zur Praxistheorie der Jugendarbeit
- Jugendtheorien und Sozialpädagogik
- Würzburger Synode
- Theologische Leitbilder und Rollen.

- Handlungskonzepte für Jugendarbeiter
- Mitarbeiterbildung vor Ort
- Startsituationen

Übung:

Aktuelle Themen mit Sachanalyse
und Praxiskonzept:

- Sexualität und Liebe als Thema
in der kirchlichen Jugendarbeit
(Was? Wann? Wie?)
- Schulseelsorge
(Warum? Was ist das? Konzepte/Wie aufbauen?)
- Offene Jugendarbeit
(Exkursion in HOTs)
- Gespräch mit einem Gemeindereferenten
(Jugendseelsorger)
- Startsituationen
(Was finde ich vor? Was wollen wir?
Erster und zweiter Schritt/Vermutliche
Entwicklung)

Die Seminararbeit besteht aus Dozenten- und Studentenbeiträgen. Für die Teilnahme ist Bedingung, daß jeder entweder eine Übung mitgestaltet oder ein Protokoll schreibt.

Im Seminar wird so ein Leistungsnachweis erbracht. Der Stoff der Informationen kann als Thema für die pastoraltheologische Fachprüfung gewählt werden.

Mit dem Seminar werden entweder 2 pastoraltheologische Pflichtstunden oder ein pastorales Teilzeitpraktikum oder eine zweistündige Übung zur pastoralen Gruppenarbeit abgedeckt.

8 Lernorientierung C: WEGE KIRCHLICHEN HANDELNS.

Hier geht es um praktische Übungen zu Methoden und Techniken beruflichen Handelns von Gemeindeferenten. In den ersten beiden Semestern sind Übungen zum "Lernen und Arbeiten in Gruppen" vorgesehen, in den folgenden Semestern Übungen zur "seelsorglichen Gesprächsführung", zur "pastoralen Gruppenarbeit", zur "kirchlichen Gemeinwesenarbeit". Jeder Student muß insgesamt 6 Semesterwochenstunden solcher Übungen nachweisen. Über die erfolgreiche Teilnahme werden unbenotete Übungsscheine ausgestellt.

Weiter geht es um eine pastoraltheologische Klärung des Methoden- und Medienverständnisses für Studenten, die sich im Einsatz von Methoden und Techniken des beruflichen Handelns praktisch gleichzeitig üben. Dabei sollen methodisch und mediale Lernerfahrungen sowie divergierende Methoden- und Medienverständnisse aus Unterricht und Bildungsarbeit, aus Sozialarbeit und Therapie unter pastoralen Leitideen integriert werden. Dazu muß darüber nachgedacht werden, wie die denkerischen Hintergründe solcher Methoden- oder Medieneinsätze sich in Einklang bringen lassen mit dem, was theologisch Mitmenschlichkeit und Weltbezug, kirchliche Gemeinschaft und sakramentale Vermittlung bedeuten.

Teil 1: Praktische Übungen

zu Methoden und Techniken beruflichen Handelns

Lehrform: Praxisanleitung in Kleingruppen

Zeitaufwand: je 1 bis 2 Semesterwochenstunden,
insgesamt 6 Semesterwochenstunden

Leistungskontrolle: unbenoteter Übungsschein (als Teil einer Prüfungsvorleistung in Pastoraltheologie)
über erfolgreiche Teilnahme

Teil 2: Information

über Formen der Vermittlung von Glaubenserfahrungen
und Weisen des seelsorgerlichen Umgangs mit Menschen

Lehrform: Vorlesung

Zeitaufwand: je 2 Semesterwochenstunden

Leistungskontrolle: Fachprüfung für Pastoraltheologie

Teil 1: PRAKTISCHE ÜBUNGEN ZU METHODEN UND TECHNIKEN
BERUFLICHEM HANDELNS

- (8.1) Element: LERNEN UND ARBEITEN IN GRUPPEN (Wintersemester 1983/84)
MIT SYMBOLEN LEBEN (Vgl. S.17)
- 8.2 Element: SEELSORGLICHE GESPRÄCHSFÜHRUNG (Sommersemester 1984)
Grundkurs: EINFÜHRUNG IN DIE PARTNERZENTRIERTE GESPRÄCHSFÜHRUNG
(geht dem Informationsteil voraus)
Aufbaukurs: SEELSORGLICHE GESPRÄCHSFÜHRUNG IN LEBENSKRISEN (SS 1985)
(Teilnahme an der pastoraltheologischen Information
über Einzelseelsorge ist Voraussetzung oder Bedingung)
- 8.3 Element: PASTORALE GRUPPENARBEIT
Beispiel: GRUPPEN LEITEN (Wintersemester
1985/86)
oder: IN UND MIT GRUPPEN ARBEITEN
oder: SOZIODRAMA, PSYCHODRAMA, BIBLIODRAMA IN PASTORALER
ANWENDUNG.
(Teilnahme an der pastoraltheologischen Information
über Gruppenarbeit ist Voraussetzung oder Bedingung)
- (8.6) Element: KIRCHLICHE GEMEINWESENARBEIT (Vgl. S. 22) (Sommersemester 1986)
(Projektseminar in Zusammenarbeit mit Fachbereich
Sozialwesen,
Informationsteil kombiniert mit Übungen)
- (8.7) Beispiel für eine Integration aller Elemente: (Vgl. S. 34)
JESUS ALS MODELL BIBLISCHER SEELSORGE (Sommersemester 1986)
- am Beispiel des Aufbaus und der Begleitung
eines Gemeindebesuchskreises
Vgl. im Anhang: Projektseminare!

8.1 Teil 1: PRAKTISCHE ÜBUNGEN ZU METHODEN UND TECHNIKEN BERUFLICHEN HANDELNS

Element: LERNEN UND ARBEITEN IN GRUPPEN (Wintersemester 1983/84)

Beispiel: MIT SYMBOLEN LEBEN (geht dem Informationsteil voraus)

Worauf der einzelne Teilnehmer sich einläßt...

1. Alles was gehört und gesehen, berührt, geschmeckt und gerochen, was überhaupt und insgesamt wahrgenommen und ausgedrückt wird, hat eine Bedeutung oder kann sie übermitteln.

Merke: Wahrnehmungen regen also nicht nur unsere Vorstellungen, sondern auch unsere Strebungen und Gefühle, unser Verhalten und Handeln, ja sogar unser Denken an.

Wer in unserer Gruppenarbeit mitmachen will, läßt sich darauf ein, daß Lernen nicht nur durch Sammeln von Informationen und durch Nachdenken über sie geschieht, sondern den ganzen Menschen mit Leib und Seele betrifft.

2. Den sinnlich wahrnehmbaren Träger von Bedeutungen - z.B. Gebärde und Spiel, Geruch, Ding, Bild, Ton oder Text - nennen wir MEDIUM.

Merke: Mit Medien kann man etwas wahrnehmen oder ausdrücken, man kann sich aber auch dahinter verstecken.

In unserer Gruppenarbeit ist beides erwünscht und erlaubt.

3. Ein Medium, das in der Geschichte eines Menschen oder einer Gemeinschaft oder sogar der gesamten Menschheit eine verweisende Bedeutung (Bedeutungsperspektive) erlangt hat, nennen wir SYMBOL. Das symbolisierende Medium können wir als *äußeres Symbol* bezeichnen. Es weckt in seinem Gestalter oder Betrachter bildhafte Vorstellungen und bringt sie in Bewegung, so daß sie sich in Richtung auf die symbolisierte Bedeutungsperspektive ordnen. Die Vorstellungen, die dabei angeregt werden, können wir als *innere Symbole* deuten. Innere Symbole vermitteln also zwischen äußeren Symbolen und Bedeutungsperspektiven.

Merke: Für äußere Symbole gilt zunächst einmal alles, was wir über die Medien schon gesagt haben: man kann durch sie etwas wahrnehmen oder ausdrücken; man kann sich hinter ihnen aber auch verstecken. Da das äußere Symbol seine Bedeutung in einer lebendigen Geschichte gewinnt, wird es auch niemals eindeutig.

Das bedeutet für unsere Gruppenarbeit, daß wir die Deutung der Symbole letztlich jedem einzelnen überlassen müssen, daß wir niemanden auch nur zu einer Deutung drängen dürfen: jedem muß grundsätzlich zugestanden werden, darüber zu reden oder auch zu schweigen.

4. In der Geschichte eines Menschen, einer Gruppe oder der Menschheit als ganzer wird ein Medium, wenn es Bedeutung gewinnt, aber auch nicht völlig beliebig gedeutet, sondern es erhält jeweils eine bestimmte Bedeutungsperspektive, der auch eine bestimmte innere Bildwelt entspricht. In unterschiedlichen Menschen oder Gruppen entfalten sich also unterschiedliche Bildwelten und ergeben sich dabei verschiedene Bedeutungsperspektiven.

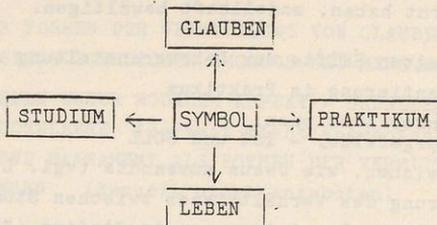
Merke: Jeder von uns hat eine andere Lebensgeschichte. Unterschiedliche Gruppen haben seiner bisherigen Lebensgeschichte Bedeutungen erschlossen und dabei unterschiedliche Bildwelten entstehen lassen.

Jeder von uns kommt von jetzt ab aber auch in eine Gruppe, in der Menschen zusammen sind, die

(1) sich bemühen, ihren Glauben ernst zu nehmen;

(2) Theologie studieren und sich auf ein Praktikum vorbereiten.

In unserer Gruppenarbeit kommen darum vor allem vier Dimensionen ins Spiel. Sie lassen sich auf zwei Achsen verteilen, auf denen sich jeweils zwei Dimensionen über Symbole wechselseitig erschließen.



Was die Gruppenarbeit bietet

5. Alles Wahrnehmbare kann verweisende Bedeutung gewinnen im Bezug des Menschen zum "JENSEITIGEN", d.h. zum nicht mehr beobachtbaren, grundsätzlich nicht beweisbaren, gleichwohl in Wahrnehmungen erschließbaren Umgreifenden oder unbedingt Tragenden (z.B. Glauben). "Glaube als der Zustand des Ergriffenseins von dem, was unbedingt angeht, kennt keine andere Sprache als die des Symbols" (P. Tillich) Glaubenserfahrung bedarf einer wechselseitigen Erschließung zwischen Lebenserfahrungen und Glaubensüberlieferungen vermittelt symbolischer Medien, die sowohl lebensgeschichtliche als auch glaubensgeschichtliche Bildwelten aaregen, so daß sich die beiden Bedeutungsansichten überschneiden.

Merke: Wenn wir nicht nur unser Innen- oder unser Zusammenleben, sondern auch Stützung in unserem Glauben erfahren wollen, müssen wir von äußeren Symbolen ausgehen, die nicht nur Bilder unserer Lebenswelt, sondern zugleich auch Bildmotive der Glaubensüberlieferung in Gang bringen: dann können wir die Wechselbeziehung zwischen unserer lebensgeschichtlichen und unserer glaubensgeschichtlichen Bildwelt erfahren, und es erschließen sich Lebens- und Glaubensperspektive. In unserer Gruppenarbeit wählen wir äußere Symbole, die mit biblischen Bildmotiven verwandt sind.

In der ersten Hälfte der Lehrveranstaltung lassen wir uns kreativ ein auf:

... dabei kann jeder von uns:

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| (1) <i>Biblische Namen,</i> | sich mit seinen Vorbildern vorstellen |
| (2) <i>Symbolische Dinge,</i> | Erfahrungen des Glaubens wecken, |
| (3) <i>Farben,</i> | Leben |
| (4) <i>Klänge,</i> | ... in Fülle ... |
| (5) <i>Bewegung, Gebäude, Tanz,</i> | ... entdecken, |
| (6) <i>Bildendes Gestalten,</i> | Schöpfung erfahren und bewahren, |
| (7) <i>Biblisches Spiel.</i> | sich in biblische Geschichten einlebe |

6. Jetzt und hier Wahrnehmbares kann auch verweisende Bedeutung gewinnen im Bezug des Menschen zum Künftigen, d.h. nicht Vorhersehbaren oder Vorausberechenbaren, gleichwohl Erahnbarem und sinnvoll Planbaren.

Merke: Wer für die Zukunft so lernt, daß er sich gegen ihre Herausforderungen durch Kenntnisse und Fertigkeiten nur absichert, begibt sich der Chance, sich ihnen offen zu stellen. Man braucht die Zukunft aber auch nicht planlos auf sich zukommen zu lassen. Dies ist bei der Vorbereitung auf das Vollzeitpraktikum zu beachten.

In unserer Gruppenarbeit versuchen wir, unsere Befürchtungen und Erwartungen symbolisch darzustellen. Dabei lassen sich künftige Situationen modellhaft vorweg nehmen und mithilfe von Kenntnissen oder Fertigkeiten, die wir kennen oder erlernt haben, modellhaft bewältigen.

In der zweiten Hälfte der Lehrveranstaltung entwerfen wir

- zur Orientierung im Praktikum

(8) Gemeindesituationen,

(9) Seelsorgefelder - IST und SOLL

und vergleichen, wie Jesus aussandte (vgl. L 9,1-6);

- zur Klärung des Verhältnisses zwischen Studium und Praktikum

(10) Praktische Lerninteressen im Studium ("Schwerpunkte"),

(11) Anforderungen und Interessen im Praktikum (Hospitation/Einsatz)

und vergleichen, was Jesus an Herzen lag (vgl. Mt 2,35-38).

Wir versuchen, uns auf

(12) zwischenmenschliche Begegnungen im Praktikum mit Mentoren, Mitarbeitern, Gemeindemitgliedern und Freunden

und auf

(13) die Praktikumsauswertung mit Verlaufsskizzen, Protokollen, Tagebuch, Bericht

einzustellen, und vergleichen, wie Jesus zur Besinnung eingeladen hat (vgl. Mk 6,30-32).

Teil 2: INFORMATION ÜBER FORMEN DER VERMITTLUNG VON GLAUBENSERFAHRUNGEN
UND WEISEN DES SEELSORGERLICHEN UMGANGS MIT MENSCHEN

Element: KIRCHLICHES HANDELN UNTER MODALEM ASPEKT - GRUNDLEGUNG EINER
PASTORALEN METHODENLEHRE (derzeit nicht angeboten)

Element: MEDIUM, SYMBOL UND SAKRAMENT ALS FORMEN DER VERMITTLUNG VON
GLAUBENSERFAHRUNGEN (derzeit nicht angeboten)

Element: SEELSORGE AM EINZELNEN MENSCHEN (Wintersemester 1985/86)

Themen: EINZELSEELSORGE - ZUGÄNGE UND GRUNDBEGRIFFE

- Gelegenheiten/ Gesprächspartner/ Probleme oder Themen
- Gemeindeseelsorge und spezielle (kirchliche Beratungsdienste
- Konzepte der Psychotherapie und der sozialen Einzelhilfe
im Überblick
- Proprium der Einzelseelsorge
- Selbstwahrnehmung in Kommunikation
- Phasen der Begegnung - Interventionen des Seelsorgers
- Medien und Symbole in der Einzelseelsorge
- "Gestalten" christlichen Glaubens - Muster seelsorglicher Begegnung

SEELSORGLICHE HAUSEBESUCHE

- Kontaktbesuche
- Krisenbesuche
- Krankenbesuche
- "Hoffnungslose Fälle"
- Gemeindebesuchsdienst

GESPRÄCHE MIT SEELISCH KRANKEN

- Gespräch mit depressiven Menschen
- Gespräch mit neurotischen Menschen
- Gespräch mit schizophrenen Menschen

SEELSORGE AN DER GRENZE ZWISCHEN LEBEN UND TOD

- Seelsorglicher Umgang mit Lebensmüden
- Sterbende begleiten
- Trauernde begleiten

8.5 Element: REFLEKTIERTE GRUPPE UND GLAUBENSERFAHRUNG

Themen:Einführung (Wintersemester 1985/86)

- "Gruppe"

- Gruppierungen in einer Pfarrgemeinde

- Welche Bedeutung habe ich in einer Gruppe?

I. PRAKTISCHE SOZIOLOGIE UND THEOLOGIE DER KLEINGRUPPE

HILFREICHE KRÄFTE IN EINER GRUPPE

- Was ist eine "gute" Gruppe?

- "Gruppendynamik"- was ist das und was versteht man darunter?

- Zur Übernahme von gruppenspezifischen Theorien oder Praktiken in kirchliche Handlungsfelder

- Was kann ich von Theorie und Praxis der Gruppendynamik für pastorale Gruppenarbeit lernen?

ERFAHRUNG DES GLAUBENS - EINE VERHEISSUNG AN DIE GRUPPE

- Wie verhält sich praktische Theologie zu praktischer Soziologie der Gruppe?

- Liebesgebot als Maßstab für eine Theologie der Kleingruppenbeziehungen

- Biblische Theologie der Glaubenserfahrung in Gruppen

- Systematische Theologie und Gruppenstrukturen

- Kritische Korrelation zwischen Sozialpsychologie und Theologie der Kleingruppenbeziehungen

- Zur Grundhaltung von Christen in Gruppen:

"Menschenfreundlichkeit unseres Gottes" (vgl. Tit 3.4)

II. KONZEPTE PASTORALER GRUPPENARBEIT

METHODISCHE GRUNDFRAGEN - PASTORALE PERSPEKTIVEN

- Hintergrunds-/Kontextfrage: Wem (wessen Interessen) dient die Gruppe/ soll oder darf sie dienen?

- Programm-/Motiv- und Wegfrage: Was will oder soll die Gruppe? Wozu und wie will oder soll sie es?

- Macht-/Leitungsfrage: Wer hat was zu sagen? Wer arbeitet mit wem oder gegen wen?

ARBEITSWEISEN KIRCHLICHER GRUPPENARBEIT

- Wie Gruppen leiten?

Motive/Führung oder Leitung/Führungsstile/"Menschenfreund"

- Wie mit Gruppen arbeiten?

Kooperationsmodell/ Projektmodell/ Entwicklungsmodell

- Wie mit Konflikten umgehen?

"Konflikt"/Einzelner/Gruppe/Äußere Feinde/Prinzip des Schenkens und Empfangens

- 8.6. Element: KIRCHLICHE GEMEINWESENARBEIT (Sommersemester 1986)
(Information mit Übungen in Zusammenarbeit m. Fächber. Sozialwesen)

KONTEXTE VON GEMEINWESENARBEIT

- Kontext: Sozialarbeit
- Kontext: Seelsorge
- Verhältnis zwischen Sozialarbeit und Seelsorge
- Hypothese für weitere Überlegungen: "Life-model" (Germain/
Gittermann)

"GEMEINWESENARBEIT" - BEGRIFFE UND ERLÄUTERUNGEN

- Gemeinwesen und (kirchliche) Gemeinde
- Geschichtliche Wurzeln - gesellschaftliche Hintergründe sozialer Gemeinwesenarbeit
- Definitionen sozialer Gemeinwesenarbeit
- Standorte von Gemeinwesenarbeitern
- Gemeinwesenarbeit - christlich?
- These: Kirchliche Gemeinwesenarbeit wandelt Gemeinde und Kirche.

PRAXISMODELLE DER GEMEINWESENARBEIT

- Modelle - Übersicht (Rothman)
- "Konservative Orientierung"
- Reformpädagogischer Ansatz
- Innovativer Ansatz
- Disruptiver Ansatz
- Aggressiver Ansatz
- Politische Stadtteilarbeit
- Pastoraltheologische Beobachtungen und Fragen

KENNTNISSE, FERTIGKEITEN UND AUFGABEN EINES GEMEINWESENARBEITERS

- Techniken
- Aktionsplan
- Phasenschemata
- Aufgabentabelle

CHANCEN UND PROBLEME KIRCHLICHER GEMEINWESENARBEIT

- Meditative Selbsterfahrung eines Gemeinwesenarbeiters
- Kirchliche Gemeinwesenarbeit und Kirchenleitung(en)
- Gemeinwesenorientierung in der Gemeindeseelsorge

- 8.7) Element: JESUS ALS MODELL BIBLISCHER SEELSORGE (Vgl. S. 34)
(vgl. Projektseminare)

DIDAKTISCH-METHODISCHES MODELL: INTERDISZIPLINÄRES PROJEKTSEMINAR

Fachhochschulen vermitteln praxisbezogene Ausbildung auf wissenschaftlicher Grundlage. Soll darunter nicht einfach platt anwendungsbezogene Lehre verstanden werden, die lediglich das enthält, was später beruflich "gebraucht" wird, soll vielmehr auch der Auszubildende ernstgenommen werden mit seiner Fähigkeit, sich selbst ganzheitlich zu bilden, so muß der Auftrag der Fachhochschule so gedeutet werden, daß sie auf eine Integration theoretischen Fächerstudiums und auf Theorie-Praxis-Bezug zugleich abzielen. Pädagogisches Leitbild sollte ein Mensch sein, der sich seiner Fähigkeiten und Grenzen bewußt wird, der sich bemüht, seine theoretischen Einsichten auf eine praktische Aufgabe hin zur Synthese zu bringen, und der bereit und fähig ist, von den konkreten praktischen Anforderungen her nach neuen Erkenntnissen zu suchen. Ein solcher Mensch wäre ein von spezialisierten Experten relativ unabhängiger, beruflich verantwortlich und politisch unabhängig handelnder Mensch - als solcher ein bemerkenswerter Gesprächspartner für den wissenschaftlichen Spezialisten. Mag eine solche Vorstellung in unserer differenzierten Gesellschaft auch ein unerfüllbarer Wunschtraum bleiben, so kann doch nicht bezweifelt werden, daß im praktischen Leben fortwährend eine Integration von Einzelkenntnissen und methodischen Fertigkeiten erforderlich ist. Dies gilt besonders und in spezifischer Weise, wenn es dabei um den Umgang mit Menschen geht. Die Hochschule mit einer Ausdifferenzierung ihrer Fachbereiche und Disziplinen läßt den künftigen Praktiker mit dieser Aufgabe allein. Andere berufliche Ausbildungsgänge wie Fachschulen, die sich am Modell handwerklicher Lehre orientieren, legen ihn dabei vorzeitig auf ein bestimmtes Verhaltensrepertoire fest. Auch die Fachhochschulausbildung kann wegen der Kürze der Studiendauer (8 bis 9 Semester incl. Praktika und Praxisjahr) dieses Anliegen nur in begrenztem Umfang verfolgen. Sie kann aber Übungsräume und -felder für exemplarisches Integrationslernen bereitstellen.

Theologische Fachhochschulausbildung hat sich in ihren ersten Anfängen vor allem am traditionellen Fächerkanon klassischer Fakultäten orientiert. Er wurde zunächst lediglich ergänzt durch humanwissenschaftliche Lehrangebote und praktisch-methodische Übungen. Die Verantwortung für eine Integration der Lehrinhalte und von Theorie und Praxis wurde dabei mehr oder weniger unausgesprochen der praktischen Theologie zugeschoben. Praktische Theologie arbeitet an der Fachhochschule aber nicht nur an ihrem eigenen, sondern auch am Profil der gesamten Fachhochschulausbildung, wenn sie die anderen Disziplinen einlädt, mit ihr die Verantwortung für das Integrationslernen zu teilen. Dies scheint wenigstens anfanghaft möglich in interdisziplinären Lehrveranstaltungen, die sich an der Bewältigung von konkreten Praxis-situationen ausrichten. Lernorganisatorisch bietet sich die Methode eines interdisziplinären, projektorientierten Seminars an.

Das interdisziplinäre Projektseminar geht von einer speziellen Fragestellung der kirchlichen Praxis aus oder auf ein konkretes praktisches Projekt zu und bemüht sich dabei zugleich um ein Zusammenspiel von theoretischer Erarbeitung und praktischer Erfahrung und um eine Synthese von Beiträgen verschiedener Fächer. Es wird von Vertretern verschiedener Fachrichtungen und Praxisfelder - zumindest von 2 bis 3 Dozenten oder Referenten - geleitet. Im Idealfalle verbindet es Praxiseinsätze und -auswertungen (Supervisionen) mit theoretischer Information und Reflexion. Die Wahl der Themen für interdisziplinäre Projektseminare kann getroffen werden nach den beiden Parametern pastoraltheologischer Themenfindung überhaupt. Auf der einen Seite sind zu berücksichtigen unverzichtbare Grundvollzüge kirchlichen Lebens und Handelns als Anhaltspunkte für subjektive Lerninteressen bzw. für Studienschwerpunkte, auf der anderen Seite pastoraltheologische Denkrichtungen.

In der folgenden Übersicht sind die bisher in Paderborn durchgeführten Projektseminare (mit Kurztitel) nach Lerninteressen und Lernorientierungen aufgeschlüsselt. Unterstrichen sind ausführlicher dargestellte Beispiele.

| Interessen Kri- ent- rungen | KOINONIE Gemeinde- aufbau | MARTYRIE Bildungsarbeit/ Verkündigung | LITURGIE Gottesdienst | DIAKONIE Sozialkaritative Dienste |
|--------------------------------------|--|---|--|--|
| TRÄGER | Kirche in der BRD Kirche 2000 Pastorale Dienste | Frau in der Kirche <u>Kirche und Arbeiter</u> | Ökumene im Gottesdienst | Caritas-Einrichtungen |
| FELDER | Ehe und Familie in Moral und Pastoral <u>Gemeindebesuchsdienste</u> | Gesetze in der Jugendarbeit Jugendreligion Firmpastoral | Einführung ins "Gotteslob" Heilige Woche im Jahr der Kirche | <u>Krankenseelsorge</u> Gemeindecaritas |
| WEGE | <u>Jesus - Modell biblischer Seelsorge</u> Gemeinwesenarbeit und Gemeindeaufbau | Wege der Schriftauslegung Öffentlichkeitsarbeit | Brauchtum | Grenzfragen zwischen Moral und Pastoralpsychologie |

Lehrform: Seminar (evt. mit Teilzeitpraktikum und Praxisanleitung, mit praktischen Übungen zu Methoden beruflichen Handelns, mit Praktikerinterviews oder Besuchen in Praxisfeldern)

Zeitaufwand: je 2 Semesterwochenstunden mindestens (für das Seminar allein)

Leistungskontrolle: Leistungsnachweis und Fachprüfung in Pastoraltheologie, Übungsschein

INTERDISZIPLINÄRE PROJEKTSEMINARE

9.1 BEISPIEL 1: K R A N K E N S E E L S O R G E (WS 1985/86)

Das Krankenseelsorgeseminar bietet in Verbindung mit einer Anleitung zu einem Teilzeitpraktikum Information, Überlegung und Anleitung zur Krankenseelsorge: zu Gesprächen und Gottesdiensten mit Kranken in Gemeinden und Krankenhäusern, mit Krankenbesuchsdienstgruppen und Krankenpflegerinnen.

Das Krankenseelsorgeseminar bildet nicht zu spezieller Krankenseelsorge im Hauptberuf aus, ist vielmehr bezogen auf das Berufsziel des Gemeindereferenten. Der Berufsauftrag des Gemeindereferenten ist in der Regel der eines Laienseelorgers auf Gemeindeebene: prinzipiell kann er auf allen Feldern kirchlicher Gemeindearbeit tätig werden. Seine Aufgabe ist nicht ein spezieller Einsatz, sondern besteht eher darin, ein berufliches Modell des Glaubenszeugnisses wie der Mitmenschlichkeit für andere Laien - hier verstanden als Glieder des Volkes Gottes - zu sein: so dient der Gemeindereferent dem Fernziel, daß aus einer Gemeinde, die sich versorgen läßt, eine Gemeinde wird, "die ihr Leben im gemeinsamen Dienst aller und in unübertragbarer Eigenverantwortung mitgestaltet" (Synodenbeschluß "Die pastoralen Dienste in der Gemeinde", 1.3.2) Auch auf dem Felde der Krankenseelsorge hat der Gemeindereferent in der Regel vor allem die Aufgabe des Anregens und Vorlebens: er bringt Bezugspersonen des Kranken - Verwandte und Nachbarn, die Mitglieder der Gemeinde allgemein, aber auch Priester im besonderen - als Gemeinde des Kranken in Bewegung, auch und gerade dann, wenn Kranke im Krankenhaus verweilen müssen. Nur im Ausnahmefall werden Gemeindereferenten speziell in Teilbeschäftigung oder hauptberuflich in der Krankenhausseelsorge tätig. Ein für den Berufsauftrag des Gemeindereferenten typischer wie auch für den Einstieg in eine gemeindenahe Krankenseelsorge erfolgversprechender Ansatz ist vielmehr der Aufbau und die Begleitung von nichtprofessionellen Besucher- und Mitarbeitergruppen.

Von hier aus ergibt sich auch der didaktische Zugang des Projektseminars zur Krankenseelsorge. Im Projektseminar Krankenseelsorge können künftige Gemeindereferenten den seelsorglichen Umgang mit Kranken und ihren Bezugspersonen praktisch kennen und erproben, theologisch wie anthropologisch verstehen und konzipieren lernen. Der Standort, auf den die Teilnehmer hin ausgebildet werden, ist der einer Kirchengemeinde. Nach Art eines Planspiels wird mit der Modellvorstellung ge-

arbeitet, daß die Seminarteilnehmer selber eine Gruppe von Besuchern oder Mitarbeitern im Projekt einer gemeindenahen Krankenseelsorge sind. In die Groß- oder Kleingruppe bringen die einzelnen Teilnehmer ihre ersten Erfahrungen mit ihrer Arbeit ein und klären sie unter Anleitung. An didaktisch geeigneter Stelle werden dann weitere Informationen, theoretische Denkanstöße und methodische Konzepte eingegeben. Voraussetzung für die Teilnahme am Krankenseelsorgeseminar ist ein Grundkurs in seelsorglicher Gesprächsführung.

Ziel des Krankenseelsorgeseminars ist, daß künftige Gemeindereferenten erste Erfahrungen sammeln, Einsichten und Fertigkeiten gewinnen im Kontext einer gemeindenahen Krankenseelsorge. Im planspielartigen Umgehen mit der Situation von Krankenbesuchern oder Mitarbeitern in der Krankenseelsorge vermittelt das Krankenseelsorgeseminar pastorales Teilzeitpraktikum und praktische Theologie zueinander.

Richtziel des pastoralen Teilzeitpraktikums ist, daß sich die Teilnehmer in sachlich und zeitlich begrenztem Umfang auf unterschiedlichen Feldern seelsorglichen Umgangs mit Kranken und ihren Bezugspersonen erfahren und erproben: konkret in der Mitarbeit im Krankenbesuchs- und Krankengottesdienst. Das Seminar bietet Praxisanleitung in Kleingruppen, die sich nach den einzelnen Einsatzfeldern bilden, und eröffnet vermittelt des Austauschs in der Großgruppe aller Seminarteilnehmer einen perspektivischen Blick auf einen umfassenderen Kontext gemeindenaher Krankenseelsorge.

Praktisch-theologisches Richtziel ist, daß die Seminarteilnehmer Krankenseelsorge als mitmenschlichen Dienst an einem christlichen Kranksein und Sterben verstehen, daß sie diesen Dienst im Bezugsfeld kirchlicher Gemeinde konzipieren und daß sie nicht in einer gesprächspsychologisch orientierten Begleitung des Kranken stecken bleiben, sondern in ihr und durch sie hindurch den Mut zum Glaubenszeugnis gewinnen und eine Glaubenserfahrung anzielen. Das Seminar bietet in Anknüpfung an die Praxisanleitung gesprächspsychologische, pastoraltheologische und liturgische Informationen in der Großgruppe und die Chance für einen Austausch und einen Vergleich mit den Praxiserfahrungen in den Kleingruppen.

Mit seiner Arbeit in der Großgruppe und den Untergruppen der Seminarteilnehmer stellt das Schwerpunkthauptseminar einen Modellfall pastoraler Gruppenarbeit dar.

EINSATZFELDER FÜR DAS TEILZEITPRAKTIKUM KRANKENSEELSORGE

Arbeitsgruppe A: Krankenbesuchsdienst in einer Gemeinde

Teilnehmerzahl: 7 - 9

Zielgruppen: Kranke in der St.Kiliangemeinde,

Kontaktgruppe/Kontaktpersonen:

Caritasgruppe der St.Kiliangemeinde,

Pfarrer der St.Kiliangemeinde,

Leiterin der Caritasgruppe,

Arbeitsgruppe B: Krankenhausbesuchsdienst

Teilnehmerzahl: 4 - 6

Zielgruppe: Kranke im St.Josefs-Hospital

Kontaktperson: Pflegedienstleiterin im St. Josefs Hospital

Arbeitsgruppe C: Gespräche mit Krankenplegeschülerinnen

Teilnehmerzahl: 2 - 4

Zielgruppe: Krankenplegeschülerinnen des St. Vinzenz-Hospitals

Kontaktperson: Kontaktschwester im St. Vinzenz-Hospital

Arbeitsgruppe D: Gespräche mit psychisch kranken Menschen/Gottesdienst

Teilnehmerzahl: 3 - 5

Zielgruppe: Psychisch kranke Menschen in der psychiatrischen Abteilung
des Gemeindekrankenhauses

Kontaktperson :

Chefarzt

TEILNAHMEBEDINGUNGEN FÜR DIE PRAXISANLEITUNG IN DEN ARBEITSGRUPPEN

Voraussetzung: Grundkurs in seelsorglicher Gesprächsführung

Verpflichtungen im Teilzeitpraktikum:

- Absprache mit Kontaktpersonen/ Kontaktgruppen

(Dafür ist mindestens erforderlich ein Gespräch zu Beginn und eine
Rückmeldung zum Abschluß des Teilzeitpraktikums.)

- regelmäßige Kontakte mit den Zielgruppen: Besuche, Gespräche,
Gottesdienst etc.

Verpflichtungen für die Praxisanleitung:

- zwei oder drei Gesprächsprotokolle (Anfang - Mitte - Ende der Kontakte)
- regelmäßige Teilnahme an den Kleingruppensitzungen (1 Std. wöchentlich)

TEILNAHMEBEDINGUNGEN FÜR DAS KRANKENSEELSORGESEMINAR

Voraussetzung: Gleichzeitige Teilnahme am Teilzeitpraktikum und an der Praxisanleitung in den Kleingruppen

Verpflichtungen im Seminar:

- Ergebnisprotokolle für einzelne Teilnehmer über Gesprächsanteile des Seminars
- Vorstellung von Situation, Zielsetzung und Aufgabenstellung des Teilzeitpraktikums vonseiten der Kleingruppe in der Großgruppe des Seminars anhand einer Wandzeitung (Tapete) mit Stichworten oder Kurzaussagen
- Bereitstellung eines Gesprächsprotokolls für die Arbeit der Großgruppe
- regelmäßige Teilnahme an den Großgruppensitzungen (2 Std. wöchentlich)
- Abschlußkurzbericht der Kleingruppe (pro Kleingruppe 1 Textseite) für alle Seminarteilnehmer
- Führung einer Seminarakte, in welche die Tischvorlage und Thesenpapiere, die Ergebnis- und Gesprächsprotokolle, persönliche Anmerkungen und die Abschlußberichte aufgenommen werden.

ANRECHENBARKEIT

Wer die genannten Verpflichtungen erfüllt,

- deckt 2 pastoraltheologische Pflichtstunden oder
 - 2 Pflichtstunden in Methoden und Techniken beruflichen Handelns ab.
- Außerdem erfüllt er die Voraussetzungen zur Erlangung
- eines Seminarscheines und
 - eines benoteten Leistungsnachweises oder
 - eines (2-stündigen) Übungsscheines als Teil der Prüfungsvorleistung über Methoden

Selbstverständlich werden die Praxiseinsätze als pastorales Teilzeitpraktikum gewertet.

Die Inhalte des Krankenseelsorge-seminars können als Prüfungsgebiet unter der Kategorie "Felder der Seelsorge" in der pastoraltheologischen Fachprüfung gewählt werden.

TEILZEITPRAKTIKUM (Kleingruppen) PRAKTISCHE THEOLOGIE (Großgruppe)
 A Praxiseinsatz B Praxisan- C Output der D Input in die E Theorie-Praxis- F Theorie-Eingaben
 leitung Kleingruppe Großgruppe Vergleich

ERÖFFNUNGSPHASE: "ICH MÖCHTE MICH HIER (IM SEMINAR) UND DORI (IM TEILZEITPRAKTIKUM) ZURECHTFINDEN!"

1. Woche

- 1. Eingangsmeditation
- 2. Aussprechen der anfängl. Beweggründe
- 3. Vorstellung der Seminar-konzeption/ des Termin-planes
- 4. Aufgaben-Gruppen

2. Woche

Beginn der Praxisanleitung (dies Mal 3 Std.)
 5. Kontakte/ 1. Bildung der Kleingruppen, Absprachen
 2. Phantasien, mit Kontakt
 3. Vor-urteil und Vor-ent- scheidung,
 4. Planung der ersten Schritte

(Die Großgruppe fällt aus. Dafür tagen Kleingruppen,)

PHASE II: "ICH MÖCHTE IN DIE PRAXIS EINSTEIGEN!"

ERKUNDUNG UND PLANUNG

- 1. Kontakte m. Ärzten u. a. des Kontext- Erkundung: WER? MIT WEM FÜR WEN? WAS? WO? WIE? Ängste/ Erwartung- zen
 - 2. Ausleuchtung des Bezugs- personen, Ein- richtungen... be Erwartungen, Ziel u. Vor- gehen (Thesen) für die Groß- gruppe
 - 3. Kurzbeschreibung der Situation
 - 4. Umgrenzung der Aufga- be
 - 5. Zielformulie- rung
 - 6. Wandzeitung (Thesen) für die Groß- gruppe
- (Die Großgruppe fällt aus. Dafür tagen Kleingruppen.)

PHASE III: "ICH WERDE WEITERMACHEN. - ICH MÖCHTE ABER AUCH NACHDENKEN UND VERSTEHEN."

ANFÜHRUNG UND VERTIEFUNG

- 5. Woche: (Kleingruppen fallen aus, Großgruppe tagt 3 Std.)
- 6. Woche: Von jetzt ab tagen die Kleingruppen 1 Std. Die Großgruppe tagt 2 Std.)
- 1. Kurzberichte aus den Kleingruppen
- 2. Vergleich mit Einzel- erfahrungen
- 3. Pastoralpsychologie: Wie und wozu fertigt man Gesprächsproto- kolle von Krankenbe- suchern an? Bedingungsfelder: Kranksein - Sterben - Medizin - Gesetze - Erwartungen an Kirche

TEILZEITPRAKTIKUM (Kleingruppen)

PRAKTISCHE THEOLOGIE (Großgruppe)

A Praxiseinsatz B Praxisan- C Output der D Input in die E Theorie-Praxis- F Theorie-Eingaben
 leitung Kleingruppe Großgruppe Vergleich

(7. Woche)

1. Aktivitäts-
ten/Ge-
spräche:
WAS TUE
ICH? WIE
VERHALTE
MIT MICH?
CHER WIR -
KUNIG?
AUF WEN?
WOZU?
WER BIN
ICH DANN?
2. Gesprächs-
protokolle
mit Fragen
an die Grup-
pe
3. Revision v.
Werten, Zielvorstel-
lungen und
Verhaltens-
weisen
4. Klärung des
eigenen
Standortes

(8. bis 12. Woche)

7. Woche:

1. Rundgespräch
(Blitzlicht)

3. und 5.

- Vergleich
mit Einzel-
erfahrungen

2. Pastoraltheologische
Orientierungsfelder

- Grundaussagen:
"Leiden" am Leid
- Grundforderungen
Begleiten und Bezeugen,
Laien und Priester

4. Pastorales Handlungs-
modell; Gemeindegliederung

- Ziel: Verdrängung
bearbeiten!
- Ansatz: Besuchsdienst
- Weitere Aufgaben
- Korrekturen im sozial-
arbeiterischen Bereich

8. bis 12. Woche: und 5.

1. Rundgespräch
Wo ist in un-
serer Praxis
ein Bedarf
oder ein Er-
fordernis an
Gebet und Got-
tesdienst auf-
getaucht?
- Vergleich
mit Einzel-
erfahrungen
in (den/ge-
mischten)
Kleingruppen
oder in der
Großgruppe
7. Bewertung
der Gottes-
gestaltungen
(Verlaufs-
skizzen)

2. Liturgik:
- Gebet und Gottesdienst
mit Kranken (allgemein)
- Krankenbesuch
- Buße
- Krankenkomunion
- Krankensalbung
4. Pastoralpsychologie:
Phasen in der Beglei-
tung Sterbender
6. Liturgik:
Wegzehrung

PHASE IV: "ICH BLICKE ZURÜCK UND NACH VORNE!"

- GESAMT- 1. Abschied/ 2. Austausch 3. Auswahl der
AUS- Ablösung in der Klein-
WERTUNG gruppe protokolle
f. d. Großgr.
4. Vorbereitung
d. Abschluss-
berichtet
(1 Textseite
pro Klein-
gruppe)

1. Gesprächspro-2. Besprechung
tokolle in der Gesprächs-
der Großgrup- protokolle in
pe (Abgabe der Klein-,
eine Woche dann in der
vorher) Großgruppe
3. Abschlussberichte/Erklärung
4. GESAMTAUSWERTUNG

13. bis 14. Woche:

9.2 Beispiel 2: KIRCHE UND ARBEITERSCHAFT (SS '86)

Kirche und Arbeitswelt¹ stellen in unserer differenzierten Gesellschaft relativ unabhängig voneinander in sich institutionalisierte Bereiche dar, - ähnlich wie Familie, Staat oder auch die Freizeit. Ein Mensch lebt nicht gleichzeitig in allen diesen Bereichen, sondern durchläuft sie gleichsam der Reihe nach: er hat verschiedene, nicht selten widersprüchliche Rollen zu spielen. Diese Tatsache bringt die Identität seiner Person in Gefahr, schafft aber auch Freiheitsräume. Kirchliches Handeln zielt auf ganzheitliche Sinn- und Heilsfindung und Identitätsbildung. Dies kann in der differenzierten Gesellschaft nur begrenzt gelingen. Besonders für das Verhältnis von Kirche und Arbeiterschaft lassen sich von daher Fragen stellen wie:

- Auf welche Weise kann ein Arbeiter im Betrieb Christ sein?
- Welche Rolle kann ein Arbeiter in der christlichen Gemeinde spielen?
Solche Fragen können von verschiedenen Standorten aus angegangen werden. Für das Seminar wählen wir den Standort

- eines Arbeiterpriesters
- von Gemeindeseelsorgern
- von Verbänden (CAJ, KAB)
- von Betriebsräten und Betriebsseelsorgern.

Gearbeitet wird mit Praktikerinterviews, auf welche sich die Seminar-
teilnehmer durch Eigenstudium vorbereiten.

Als Arbeitsbuch wird für das Seminar vorausgesetzt:

H.Ludwig/F.Segbers (Hrsg.): Handbuch der Arbeiterpastoral (1984);
ferner: Synodenbeschluß " Kirche und Arbeiterschaft". -

Weitere Literatur ist zu finden in dem Literaturzettelkatalog,
der den Vorbereitungsgruppen in je einem Exemplar zur Verfügung
gestellt wird. Er steht außerdem in einem Exemplar beim Seminar-
leiter zur Einsicht offen.

THEMEN

Eröffnungssitzung

- Vorstellung des Programms
- Verteilung der Aufgaben

Erster Block mit dem Thema:

*Was bewegt einen Kirchenchristen,
der sich für Menschen in der Welt der Arbeit
interessiert?*

- Motive von Theologiestudenten
- Motive eines Arbeiterpriesters

Zweiter Block mit dem Thema:

Arbeiterseelsorge - Standort: Gemeinde

- Kurzinformationen zu den Sachthemen
- Kirche in der Arbeitswelt (Optionen)
- Arbeiter und Gemeinde
- Berufs- und Arbeitswelt
- Arbeitslose in der Gemeinde
- Gottesdienst am Tag der Arbeit
- Arbeiterseelsorge aus der Sicht eines Pfarrers

Dritter Block mit dem Thema:

Kirche und Arbeiterschaft - Standort: Verbände

- Kurzinformationen zu den Sachthemen
- Gesellschaftliche Aufgabe von Verbänden
- Berichte von Arbeitern
- Katholische Arbeiterbewegung
- Christliche Arbeiterjugend
- "Lebendiges Evangelium"
- Arbeit mit Arbeitern aus der Sicht von Verbandssekretären

Vierter Block mit dem Thema:

Betriebsseelsorge - Standort: Betrieb

- Kurzinformationen zu den Sachthemen
- Gewerkschaften und Kirche
- Betriebsrat
- Benachteiligungen von Arbeitern aus der Sicht eines Gewerkschaftlers
- Benachteiligungen von Arbeitern aus der Sicht eines katholischen Sozialethikers
- Betriebsseelsorge
- Arbeit der Kirche im Betrieb aus der Sicht des Vertreters einer Arbeitsstelle

VORSCHLÄGE für die GESTALTUNG DER BLÖCKE

(32)

1. Block - Thema: Was bewegt einen Kirchenchristen, der sich für Menschen in der Welt der Arbeit interessiert?
- (1) ca. 45 min. - Zeit zum Lesen des "Motivpapers"
- Kleingruppengespräch darüber
- Vorbereitung von Fragen an den Gast
- (2) ca. 90 min (incl. Pausen)
- Vorstellung des Gastes
- Darbietung und Gespräch des Gastes mit den Teilnehmern
- Kurze Schlußauswertung
2. bis 4. Block - Themen: o Arbeiterseelsorge - Standort: Gemeinde
o Kirche und Arbeiterschaft - St.o.:Verbände
o Betriebsseelsorge - Standort: Betrieb
- (1) ca. 10 min. - Protokoll des vorausgehenden Blocks
- (2) ca. 45 min. - Lesepause für die Stichwortreferate
- Kurzgespräch über Stichwortreferate mit dem Nachbarn oder in Sachthemenkleingruppen
- (3) ca. 90 min. (incl. Pausen) Schluß spätestens: 19,15 Uhr!
- Darbietung und Gespräch des Gastes/ der Gäste mit den Teilnehmern
- Kurze Schlußauswertung

Von den Teilnehmern wird erwartet:

1. Jeder Teilnehmer schreibt für die Blockveranstaltung (Motive...) mit Schreibmaschine ($1\frac{1}{2}$ bis 1 Seite) auf, wie er zum Interesse an Arbeitern gekommen ist, was ihn daran / am Seminar interessiert und gibt diese Stellungnahme bis ... an der Pforte der KFH (mit Unterschrift) ab.

2. Jeder Teilnehmer übernimmt ENTWEDER ...

Aufgabe a) (Vorbereitungsgruppe A - ca. 5 Studenten)

Die Motiv-Stellungnahmen der Teilnehmer nach einzelnen Motiven bzw. Gesichtspunkten ordnen und ein "Motivpaper" (höchstens 10 Seiten) redigieren (zusammenkleben!), vervielfältigen (Kosten werden erstattet!), ein Exemplar Herrn D. und dem Seminarleiter bis spätestens ... zuleiten und an die Teilnehmer zu Beginn des Blocks verteilen. Sofort Kontakt mit Herrn Daniel aufnehmen, um den Ablauf der Blockveranstaltung zu besprechen! ...ODER ...

Aufgaben b bis d) (Vorbereitungsgruppen B bis D - je ca. 5 Studenten)

Ein Kurzreferat zu einem Sachthema (2 bis $2\frac{1}{2}$ Schreibmaschinenseiten) vorbereiten, vervielfältigen (Kosten werden erstattet!), je ein Exemplar dem/den Gastreferenten und dem Seminarleiter bis zum Freitag vor der Blockveranstaltung zuleiten und an die Teilnehmer zu Beginn des Blocks verteilen!

Sofort Kontakt mit dem/den Gastreferenten aufnehmen, um den Ablauf der Blockveranstaltung zu besprechen.

(Literatur- und Gestaltungsvorschläge werden auf eigenen Arbeitsblättern in der Eröffnungssitzung ausgegeben.) ...ODER...

Aufgaben e bis h) (je ein Student)

Ergebnisprotokoll (1-2 Schreibmaschinenseiten) des Beitrags des/der Gastreferenten erstellen, vervielfältigen (Kosten werden erstattet!) und an die Teilnehmer verteilen!

INTERDISZIPLINÄRE PROJEKTSEMINARE
BEISPIEL 3:

(34)

9.3

*JESUS ALS MODELL BIBLISCHER SEELSORGE (Sommersemester 1986)
in der Gruppenarbeit eines Gemeindebesuchsdienstes*

ZIELE DES SEMINARS - VORGEHEN IM SEMINAR

Ziele

1. Ziel im engeren Sinne ist,

wichtige Ausschnitte der Praxisanleitung von Besuchergruppen zu erlernen:

- das Gespräch über Besuchssituationen durch Arbeit an Gesprächsprotokollen
- das Bibelgespräch aufgrund einer Exegese einzelner Perikopen, die zu bestimmten Besuchssituationen in Bezug gesetzt werden.

Ziele im weiteren Sinne sind,

2. Texte der Hl. Schrift theologisch verantwortlich mit bestimmten Lebenssituationen zu korrelieren;
3. das Proprium biblischer Seelsorge im Unterschied zu therapeutischer Seelsorge zu erfassen und aktualisieren.

Vorgehen

In den ersten vier Sitzungen wird die Thematik und die Arbeit von den Dozenten grundgelegt. Sie informieren über

- den Aufbau eines Gemeindebesuchsdienstes
- den pastoralen Stellenwert eines Besuchsdienstes
- die Bedeutung der hl. Schrift in der Besuchergesprächsgruppe
- Wege der Schriftauslegung
- Methoden der Bibelarbeit mit Erwachsenen.

In den folgenden neun Sitzungen bearbeiten Studenten drei Typen von Besuchsdienstssituationen, die sie aus den vier Vorschlägen

- Schwellenangst/ Einstieg/ Aufnahme
- Kontaktbesuche
- Krisenbesuche
- "Hoffnungslose Fälle" ausgewählt haben.

Dabei arbeiten jeweils Teilgruppen nacheinander in je einer Sitzung mit den übrigen Teilnehmern

- an den Besuchssituationen anhand von Gesprächsprotokollen
- exegetisch an einschlägigen Texten aus den Evangelien
- bibeldidaktisch an einer Verknüpfung der Besuchssituation mit dem exegetierten Text im Planspiel.

Am Ende jeder dritten Sitzung und der Seminarreihe wird ausgewertet.

Von den Teilnehmern wird erwartet,

- (1) daß sie eine der neun denkbaren Aufgaben übernehmen und in einer Untergruppe eine Sitzung vorbereiten,
- (2) daß sie eine Verlaufsskizze für die jeweilige Sitzung jeweils spätestens fünf Tage vorher den Dozenten ins Fach legen. Die Verlaufsskizze soll Namen der Mitglieder der Vorbereitungsgruppe, Thema, Schritte, Ziele, Inhalte, Methoden und Medien (z.B. Gesprächsprotokolle, Thesenblätter etc. mit entsprechenden Anlagen) enthalten und auf einer Schreibmaschine geschrieben sein. Verwendete Literatur ist vollständig anzugeben.
- (3) Einer aus jeder Vorbereitungsgruppe soll in der Sitzung, die auf die vorbereitete folgt, ein Ergebnisprotokoll von einer Schreibmaschinenseite vorlegen.

(4) Damit eine Korrelation zwischen Besuchssituationen und biblischen Texten gewährleistet ist, sind mindestens folgende Treffen der Untergruppen erforderlich:

- ein Treffen der drei Untergruppen, die an einem Situationstyp arbeiten:
festgelegt wird, welche Besuchssituation(en), welche Textstellen gewählt, welche Methode der Bibelarbeit geplant werden soll(en).
- Treffen der einzelnen Untergruppen:
die Einzelsitzungen werden bis zum Verlaufsskizzenentwurf vorbereitet.
- ein Treffen der drei Untergruppen:
die drei Verlaufsskizzenentwürfe werden ausgetauscht und besprochen.
- ein Treffen der einzelnen Untergruppen:
die Sitzung mit Verlaufsskizze wird entgültig geplant. Zu verteilende Papiere werden in ausreichender Anzahl vervielfältigt etc.

Einen Leistungsnachweis erhält, wer diese Aufgaben erfüllt. Dessen Benotung berücksichtigt nicht nur die Qualität der vorbereiteten Sitzung, sondern auch den Beitrag des einzelnen Teilnehmers an der gesamten Seminarreihe.

SITZUNGEN UND THEMEN

I. EINFÜHRUNG UND GRUNDLEGUNG

1. Eröffnung

- Ziele und Vorgehen/Sitzungen und Themen/ Aufgabenverteilung
- Pastoraltheologische Grundlegung

- Aufbau eines Gemeindebesuchsdienstes (Strategische Skizze)

2. - Stellenwert des Gemeindebesuchsdienstes (Pastorales Konzept)

- "Was sagen und zeigen wir von unserem Glauben?"
(Pastoralpsychologische "Gretchenfrage" nach der Identität

3. von Seelsorge)

Bibeltheologische Grundlegung

4. - Bibel - normatives Modell für Glaube und Seelsorge?

- "Neue" Schriftauslegung in pastoral-praktischer Absicht

- Bibelarbeit mit einer Erwachsenengruppe

II. JESUSGESCHICHTEN UND SEELSORGEBESUCH

Situation: Schwellenangst - Einstieg - Aufnahme

5. Klärung der Besuchssituation

6. Biblische Orientierung aufgrund einer Exegese von

Lk 4,16-30

- Mt 21,1-11 oder

- Mt 8,23-27

7 Bibelarbeit zur Verknüpfung von Text und Situation

IN Planspiel/Übung

III. JESUSGESCHICHTEN UND KONTAKTBESUCHE

(z.B.

- bei neu Zugezogenen - bei bestimmten Zielgruppen

- straßenweise (Mitarbeitern etc.)

- aus besonderem Anlaß - bei Einsamen

(Sakramentenkatechese, - ...)

Geburtstag etc.)

(1.) Klärung der Besuchssituation(en)

anhand von Gesprächsprotkollen

(2.) Biblische Orientierung

aufgrund einer Exegese von

Mk 3,31-55,

Lk 4,31-37 und/oder

Mt 10,40-42

(3.) Bibelarbeit zur Verknüpfung von Text und Situation

in Planspiel/Übung

IV. JESUSGESCHICHTEN UND KRISENBESUCHE

(z.B.

- Vertrauliche Aussprache - bei Trauernden
- Einzelbeichte - bei alten Menschen
- bei Problemen junger Menschen - bei Krnaken, Sterbenden
- bei Ehe-/Familien= - bei psychischem Ausnahmezustand
- problemen - bei Alkoholismus/Drogenabhängigk
- Suizid(-gefahr))

(1.) Klärung der Besuchssituation(en)

(2.) Biblische Orientierung

Exegese von Lk 12,49-53; Mt 18,21-35; Mt 26,69-75
und/oder Mk 5,21-43.

(3.) Bibelarbeit zur Verknüpfung von Text und Situation
in Planspiel/ Übung

V. JESUSGESCHICHTEN UND "HOFFNUNGSLOSE FÄLLE"

(z.B.

- hoffnungslos alterndes Leben
- hoffnungslos entleertes Leben
- hoffnungslos unglückliches Leben
- hoffnungslos verstocktes Leben
- hoffnungsloses Schicksal
- Wendung zur Hoffnungslosigkeit im Sterbe-Prozeß)

(1.) Klärung der Besuchssituation(en)

(2.) Biblische Orientierung

Exegese von Lk 11,9-13; Jo 7,53-8,11;
Lk 23,38-43 und/oder Lk 22,39-46

(3.) Verknüpfung von Text und Situation
in Planspiel/ Übung

VI. AUSWERTUNG

14 : Schlußsitzung

10 ANHANG; (1) STUDIENVERLAUFSPLAN: Lehrveranstaltungen/Fraktika/Prüfungen

| | | | | | |
|-----------------|--|---|--|---------------|-----------|
| | 15 Wochen | 1. 2.-14. 4. | 10 Wochen | 15. 4.-14. 7. | 13 Wochen |
| | 1. 10. - 20. 12. 7. 1. - 31. 1. | | | | |
| Studienjahr I | 1. Semester Einführung in das Studium Studiumberatung 14.-15. Woche Vorrangig Blockveranstaltungen: Einführung in wissenschaftliches Arbeiten u. a. | Vollzeitpraktikum I (Hospitalisationspraktikum) in Gemeinde und Schule 10 Wochen | 2. Semester | | |
| Studienjahr II | 3. Semester 1. Woche: Informationen/Studienberatung 14./15. Woche: Fachprüfungen/Leistungsnachweise/ Werkwochen | Vollzeitpraktikum II (Einsatzpraktikum) in Gemeinde und Schule 10 Wochen | 4. Semester: 13. Woche: Fachprüfungen/Leistungs- nachweise Teilzeitpraktikum/Phase A: Gemeinde oder Schule 13 Wochen | | |
| Studienjahr III | 5. Semester 1. Woche: Informationen/Studienberatung 14./15. Woche: Fachprüfungen/Leistungsnachweise Teilzeitpraktikum/Phase B: Schule oder Gemeinde 15 Wochen | Fortsetzung Teilzeit- praktikum/Phase B (fakultativ) 10 Wochen | 6. Semester 13. Woche: Fachprüfungen/Leistungs- nachweise Vorbereitung und Beratung der Diplom- arbeit in der 2. Hälfte des Semesters ab 15. 7.: Anfertigung der Diplomarbeit | | |
| IV | Diplomarbeit Abschlusskolloquien | | Berufspraktikum (12 Monate) | | |

| ANHANG: (2) STUDIENTÄCHER (Elemente) | von Semester bis Semester | Pflichtstundenanzahl in Semesterwochenstunden | Leistungskontrolle (Prüfungen) |
|---|---------------------------|---|---|
| 1 HUMANWISSENSCHAFTEN | | | |
| 1.1 Philosophie | 1.-3. Semester | 6 | Leistungsnachweis, benotet |
| 1.2 Soziologie | 1.-3. Semester | 4 | Leistungsnachweis, benotet |
| 1.3 Psychologie | 1.-3. Semester | 5 | Leistungsnachweis, benotet, } oder |
| 1.4 Erziehungswissenschaft | 1.-3. Semester | 5 | Leistungsnachweis, benotet, } Fachprüfung |
| 1.5 Medienpädagogik | 1.-3. Semester | 2 | (in Erziehungswissenschaft) |
| 1.6 Einführung in Wissenschaft. Arbeiten | | 2 | - |
| 2 PRAKTISCHE THEOLOGIE | | | |
| 2.1 Übungen zu Methoden und Techniken beruflichen Handelns) | | 6 | Prüfungsvorleistung für Pastoraltheol. (unbenotete Übungsscheine) |
| feiner: Sprecherziehung) | | 1 | Übungsschein, unbenotet |
| Medienarbeit (Werkwoche) | | 12 | Fachprüfung (+ Abschlußprüfung), Leistungsnachweis, benotet |
| 2.2 Pastoraltheologie | 1.-6. Semester | 12 | Fachprüfung (+ Abschlußprüfung) Leistungsnachweis, benotet |
| 2.3 Religionspädagogik | 1.-6. Semester | 12 | Fachprüfung (in Pastoraltheologie) |
| 2.4 Liturgik | 1.-5. Semester | 5 | - |
| 2.5 Theologie der Verkündigung | 4. Semester | 2 | - |
| + Übungen zur Verkündigung | 4. Semester | 1 | - |
| 2.6 Kirchenrecht | 4.-6. Semester | 1 | - |
| 2.7 Verwaltungspraxis | | 1 | - |
| 2.8 Praktika (Religionspädagogik und Pastoral) | | | |
| - I. Vollzeitpraktikum nach 1. Semester | | (10 Wochen) + 3 | Vorbereitung und Auswertung |
| - II. Vollzeitpraktikum nach 3. Semester | | (10 Wochen) + 3 | Vorbereitung und Auswertung |
| - 2 Teilzeitpraktika | 4.-6. Semester | (je 14 Wochen) + 12 Anlei- | tung |
| 3 BIBLISCHE THEOLOGIE | | | |
| 3.1 Einleitung | 1.-3. Semester | 6 | Prüfungsvorleistung für Exegese, benote |
| 3.2 AT-Exegese | 1.-6. Semester | 6 | Fachprüfung |
| 3.3 NT-Exegese | 1.-6. Semester | 6 | Fachprüfung |
| 4 KIRCHENGESCHICHTE | 1.-3. Semester | 7 | Fachprüfung |
| 5 SYSTEMATISCHE THEOLOGIE | | | |
| 5.1 Religionswissenschaft | 1.-2. Semester | 2 | - |
| 5.2 Fundamentalthologie | 1.-2. Semester | 4 | Prüfungsvorleistung für Dogmatik, unber. |
| 5.3 Dogmatik | 1.-6. Semester | 10 | Fachprüfung |
| 5.4 Moralthologie | 1.-6. Semester | 10 | Fachprüfung |
| 5.5 Christliche Gesell- | 1.-3. Semester | 4 | Leistungsnachweis, benotet |
| schaftslehre | | | |
| | | <hr/> | |
| | | 142 | |

Paul Zemp

Fortbildung der kirchlichen Amtsträger im Bistum Basel*

1. Kirchlicher Amtsträger: Wer ist gemeint?

Das "Firmenschild" für die diözesane Fortbildung wurde am Anfang der siebziger Jahre formuliert, als man begann, auch über die Amtsfähigkeit von Laien nachzudenken. Der Begriff des "Amtsträgers" ist hier weit zu fassen. Tatsächlich besuchen heute die Priester, Diakone, Pastoralassistenten/innen, Katechetinnen/innen, Seelsorgehelfer/innen und die pfarrlich tätigen Sozialarbeiter/innen jedes Jahr dekanatsweise gemeinsam einen bis zwei obligatorische Fortbildungskurse von je 2 1/2 Tagen Dauer, von denen einer diözesan organisiert wird. Darüber hinaus haben die Seelsorger/innen mit akademischem Studienabschluß in Theologie nach 10 und 20 Dienstjahren einen Fortbildungskurs von vier Wochen zu absolvieren. Priester, Diakone und Pastoralassistenten/innen nehmen daran teil. Die gleiche Zielgruppe wird im 15. und 25. Jahr ihres Dienstes zu einer Fortbildungswoche eingeladen. Den "Resignaten" (Priester, welche mehr oder weniger im Ruhestand leben: nach dem Personalverzeichnis der Diözese Basel sind es 245) wird jedes Jahr eine eigene Fortbildungswoche angeboten, während für die jungen Seelsorger/innen in den ersten vier Berufsjahren ein eigenes Fortbildungsprogramm besteht. Die Neupfarrer können jedes Jahr einen halbjährigen, praxisbegleitenden Kurs von sechs Einzeltagen besuchen. Die Katechetinnen/innen haben für ihre berufliche Tätigkeit neben der oben erwähnten auch eine eigene Fortbildung, für welche in Zukunft u.a. das neu gegründete Institut für Fort- und Weiterbildung der Katechetinnen in Chur zuständig sein wird. Andererseits nimmt sich die Diözese Basel seit drei Jahren der berufsbegleitenden Fortbildung der neben- und hauptamtlichen Pfarrreisekretäre/innen an. - Die Aufzählung dieser Fortbildungsangebote wäre unvollständig, wenn nicht auch auf die rund 100 Kurse anderer Anbieter für die Zielgruppe "Seelsorger" hingewiesen würde, welche ein halbjährliches Verzeichnis in der Schweizerischen Kirchenzeitung regelmäßig ausweist.

2. Inhalte

Die Dekanatskurse mit ihrem nach dem theologischen Ausbildungsgrad und nach den beruflichen Schwerpunkten gemischten Publikum nehmen meist ein aktuelles Problem der gemeinsamen Verkündigung und Pastoral zum Ausgangspunkt. So waren Themen der letzten Jahre: die Pastoral mit den Kirchendistanzierten, die Sorge um die Schöpfung als Herausforderung für den Christen und die christliche Gemeinde, die neuen religiösen Bewegungen innerhalb und außerhalb der Kirche. Die Kurse heben meist bei einer gesellschaftlichen Analyse an, vermitteln dann Kriterien (theologische u.a.) zur Beurteilung der Situation und münden ein in Überlegungen zur Praxis in den verschiedenen Handlungsfeldern der Seelsorge (Katechese, Predigt, Jugendarbeit, Erwachsenenbildung usw.). Im Unterschied dazu greifen die längeren Kurse für bestimmte Jahrgänge theologische Grundfragen auf, welche für die Seelsorge von Belang sind, wie z.B. die Christologie, die Sakramententheologie, die Moraltheologie. Wenn auch hier die Linien zur Praxis ausgezogen werden, so melden doch gerade die mittlere und die ältere Generation der Seelsorger in den letzten Jahren vermehrt das Bedürfnis an, an solchen Kursen an den theologischen Grundfragen zu arbeiten. Gefragt sind vor allem neuere theologische Entwicklungen und Strömungen. Das Bedürfnis nach deren Aufarbeitung erklärt sich einerseits durch die größere Distanz dieser beiden Altersgruppen von ihrem Grundstudium, andererseits durch die starke Arbeitsbelastung im Beruf, welche persönliche Lektüre und Studium kaum mehr zuläßt. Dominantes Thema fast aller Fortbildungskurse für die Seelsorger ist in den letzten Jahren aber die Gemeinde geworden: Wie wird unsere Pfarrei zur lebendigen und missionarischen Gemeinde?

3. Methoden

Unsere Kurse zählen meist 20 bis 45 Teilnehmer/innen und sind durch einen diözesanen Kursleiter begleitet. Vom prozeßhaften bis zum nur stoffvermittelnden Methodenkonzept ist grundsätzlich alles möglich. Den größten Platz beansprucht aber die Begegnung mit Persönlichkeiten aus dem jeweiligen Bereich der theologischen oder anderer Wissenschaften und Disziplinen, die Vermittlung von Wissen und Erfahrung und deren Verarbeitung in verschiedenen Methoden der Gruppenarbeit.

Ein Teil der Kursbesucher wünscht sich oft ein mehr teilnehmerorientiertes Arbeiten. Doch zwingt die Zusammensetzung der Teilnehmerschaft aus allen Altersstufen zu Kompromissen. Ein Problem bildet auch der unterschiedliche Ausbildungsgrad der Teilnehmer. Programm und Sprache setzen in den meisten Fällen beim Ausbildungsstand der akademisch gebildeten Theologen an. Es scheint mir schwierig, hierin den Ausgleich zu finden.

4. Perspektiven

Obwohl das Thema "Gemeinde", wie schon erwähnt, eindeutig in den Mittelpunkt der Fortbildung für Seelsorger gerückt ist, geschieht diese Fortbildung in den meisten Fällen ohne die Gemeinden. Im konfliktgeschützten Raum drei- bis fünf-tägiger Kursgemeinschaft und aus der räumlichen Distanz zur Pfarrei sind praxisverändernde Schritte an den Kursen selber schwer zu planen und einzuüben. Es bleibt bei der Analyse der Situation und der Erarbeitung von Kriterien zu deren Beurteilung. "Sehen" und "Urteilen" ... geschehen im Idealfall an den Kursen selber, "Handeln" ... muß der Einzelne - wieder auf sich selber angewiesen - nach dem Kurs zu Hause. Meine "Vision" geht auf eine differenziertere Form der Fortbildung einzelner Seelsorgeteams "vor Ort" und unter Beteiligung der Basis von Pfarrei und Region. Dabei wäre es möglich, gemeinsame Schritte in Richtung auf Erneuerung der Gemeinde und der Kirche von der Basis her zu

planen und einzuüben. Daneben erkenne ich auch in Zukunft die Notwendigkeit einer berufsbegleitenden Fortbildung in Theologie und in anderen Bereichen der Wissenschaft. In einer nach wie vor rational geprägten, gut informierten und ihr Wissen rasch entwickelnden Gesellschaft hat meiner Meinung nach nur der Seelsorger eine Chance, der auch in seinem "Fach" ein gut ausgebildeter Partner ist.

Adresse:

Bischöfliches Ordinariat, Baselstr. 58, CH-4500 Solothurn
Tel. 065 - 232811

- * Zuerst in: Erwachsenenbildung (Zeitschrift der Kath. Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung der Schweiz und des Fürstentums Liechtenstein [KAGEB]), 4. Quartal 1985.

Ziel des Kurses:

Die Seelsorger sollen ihre Probleme und Sorgen aussprechen und einander mitteilen können. Es ist eine Atmosphäre der Offenheit anzustreben, in der die einzelnen Kursteilnehmer die Wirklichkeit ihrer Seelsorge-Situation unverstellt und nüchtern einbringen dürfen und vor den andern Teilnehmern nichts beschönigen müssen. Das gemeinsame Gespräch der Kurstage soll Mut machen, die Arbeit der nächsten Jahre anzupacken. Es soll befreien von dem lähmenden Schuldbewusstsein, doch nichts ausrichten zu können. Das eigentliche Ziel der Seelsorge muss neu in den Blick kommen.

Methode:

Durch einen Fachmann der Pastoraltheologie begleitete Reflexion der Teilnehmer. Es müssen die Dinge auf den Tisch kommen, welche die einzelnen Dekanate betreffen und den Teilnehmern auf den Nägeln brennen. Dabei muss die jetzige Praxis am Auftrag des Evangeliums gemessen werden. Es ist zu überlegen, was für einzelne Methoden (Plenum, Gruppenarbeit, Einzelarbeit, Information durch den Referenten) angewandt und welche Schritte im einzelnen getan werden müssen, um das Kursziel zu erreichen.

Inhalte:1. Nüchterne Darlegung der heutigen Seelsorge-Situation

- sinkende Zahl der regelmässig Praktizierenden
- in vielen Pfarreien wenig Jugendliche und Kinder, die regelmässig zum Gottesdienst kommen
- Die Aufbruchstimmung des Konzils und der Synoden ist einer Tendenz des Bewahrens und der Restauration gewichen.
- Viele Angebote, etwa in der Erwachsenenbildung haben kein starkes Echo: Ernüchterung
- das Ende der Seelsorge-Tricks
- In manchen Gremien und bei vielen Mitarbeitern macht sich Resignation breit.

2. Die säkularisierte Umwelt

- Die verbreitete materialistische Grundhaltung ist klar zu sehen. Was tatsächlich von den meisten angestrebt wird,

sind Wohlstand, Vergnügen und Prestige (vgl. die "Heiligkeit" des Geldes)

- Die säkularisierte Umwelt macht sich auch in der Tatsache bemerkbar, dass viele Kinder in den Religionsunterricht kommen ohne die geringste religiöse Formung durch die Eltern.
- Das 20. Jahrhundert als Uebergang in eine neue globale Kultur, die von atomarer Bedrohung, Umweltzerstörung, Informationsüberschwemmung und Computer-Technik geprägt ist. Den einzelnen überkommt je nachdem ein Gefühl der Hilfslosigkeit oder des Grössenwahns. Die Ortlosigkeit des Individuums, Verlust der Mitte.
- Trotzdem ist eine verborgene Sehnsucht nach der Transzendenz oder ein Hunger nach Ergriffenheit spürbar. Vgl. Drogenszene, neuere Filme, Literatur, bildende Kunst!

3. Unsere Antwort:

3.1. Spiritualität

Um in einer solchen Situation bestehen zu können, braucht der Seelsorger eine Spiritualität, die zum Weg Jesu ans Kreuz ja sagen kann. Seelsorger ist kein Erfolgsberuf. Die dauernde religiöse Vertiefung ist heute notwendiger als je. Aufzeigen der Wege zu einem geistlichen Leben inmitten einer Ueberfülle von Ansprüchen der Gemeinde und der Seelsorge. Wir müssen darum wegkommen von jenem Bild des Seelsorgers, das vom Management-Denken der modernen Betriebswissenschaft geprägt ist. Dass "etwas läuft" ist kein Kriterium für die Qualität unserer Seelsorge. Der Kurs muss in dieser Beziehung eine Entlastungsfunktion haben.

3.2 Theologische Vertiefung

Wenn der Seelsorger nicht dauernd an der Oberfläche wirken will und sich in den verschiedenen Pfarreiproblemen nicht verstricken will, muss er den Blick frei haben für die Grundanliegen der Menschen und der Kirche unserer Zeit. Er muss sich darum Zeit nehmen für die tägliche Lektüre, welche nicht nur die Theologie, sondern auch die verschiedenen kulturellen Aeusserungen des Menschen umfassen soll.

3.3 Unsere eigentliche Aufgabe

Nach ihr muss gerade in einer Zeit dauernder Ueberforderung vehement gefragt werden. Der Grundauftrag der Kirche ist die Verkündigung des Heilswillens Gottes in Wort und Sakrament, so wie dieser Wille in Jesus Christus sichtbar wurde. Die vielen Einzelaktivitäten einer Pfarrei sind an diesem Auftrag zu messen und können an ihm oft auch relativiert werden.

3.4 Worauf ist in den nächsten Jahren besonders zu achten?

Hier sind Gedanken anzustellen über die verfügbaren hauptamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Welche finanziellen Mittel können wir in Zukunft einsetzen? Volkskirche - Gemeindekirche. Pfarrei als Gemeinschaft von Gemeinschaften. Der Seelsorger als Begleiter der freiwilligen Helfer und Mitarbeiter. In welcher Richtung wollen wir schreiten? Gefahr, dass wir den Service um jeden Preis aufrecht halten wollen als Gefahr des Sakramentalismus.

Bei diesem Schritt des Kurses ist darauf zu achten, dass er sich nicht in Postulaten an die Kirchenleitung erschöpft, sondern die pastorale Kreativität der Seelsorger weckt. Die Seelsorger sollen sich am Kurs vor allem mit den Dingen beschäftigen, die sie selber in die Wege leiten und an die Hand nehmen können. Trotzdem ist die Anwesenheit von Ordinariatsmitgliedern allenfalls wünschenswert.

K u r s - A u s w e r t u n g

| <u>Was will ich einbringen?</u> | Punkte |
|---|--------|
| Verantwortung des spirituellen Bereichs soll beim Kursbegleiter liegen. | 0 |
| Pfingstgottesdienst(=mehrsprachig) | 0 |
| Charismatische Erneuerung in der Gemeinde? | 1 |
| <u>Was ist mir wichtig?</u> | |
| Mut machen | 0 |
| Auftanken: - theologisch | 1 |
| - spirituell | 4 |
| Ausweg aus dem Management | 2 |
| Verlust der Mitte: Wie finden wir einander? (Kontakt zu Mitbrüdern) | 2 |
| Sehnsucht nach dem Transzendentalen: (Platz und Zeit und Möglichkeiten für Anspruchsvolle) | 0 |
| Volkskirche" - "Entscheidungskirche" | 14 |
| Realität sehen - ohne Resignation - ohne Utopie | 0 |
| Rel'unti für jene, die ohne Motivation und Antenne kommen | 3 |
| Konfliktbewältigung: Priester - Laientheologen - Pastoralassistenten | 2 |
| Leben der Spiritualität im Kurs | 5 |
| <u>Womit habe ich Mühe</u> | |
| Gefahr einer Ueberladung des Kurses | 0 |
| Hierarchie der Werte im Kurs - für die Gemeindegarbeit | 0 |
| Seelsorger sind auch Gemeinde (selber vorleben, was sie von der Gemeinde erwarten) | 4 |

Zur schweizer Situation.

Erläuterungen (von Josef Bommer)

Die pastoralen Fortbildungskurse werden bei uns in der Schweiz im Prinzip von den einzelnen Bistümern gesondert organisiert. Jedes Bistum hat eine eigene Kommission, die jeweils in Absprache mit dem entsprechenden Priesterrat (dem auch Laientheologen angehören) die Thematik und die Art und Form der Durchführung für jedes Jahr bestimmt. Die Diözesen Basel und Chur haben einen eigenen Hauptverantwortlichen, der diese Arbeit betreut.

Nur ein einziges Kursangebot, ein Vierwochenkurs für die Seelsorger und Seelsorgerinnen, die mehr als zehn Jahre im Dienst stehen, wird jährlich von den drei deutschsprachigen Bistümern gemeinsam in Absprache der drei betreffenden Kommissionen organisiert und angeboten. Im Prinzip ist ein jährlicher Fortbildungskurs für alle Seelsorger obligatorisch. Doch wird das Obligatorium sehr weitherzig interpretiert. Im Durchschnitt ist der Kursbesuch jedoch gut. Die Kurse werden dekanatsweise in den entsprechenden Bildungshäusern durchgeführt und dauern drei bis vier Tage. Die dabei angewandten Methoden entsprechen ungefähr dem, was in diesen Bildungshäusern heute im Rahmen der Erwachsenenbildung üblich ist, wobei die Altersstruktur der Teilnehmer dabei mitbestimmend ins Gewicht fällt.

Mitbeteiligung und Mitbestimmung der Teilnehmer spielen im ganzen Fortgang dieser Kurse eine große Rolle. Fachreferenten werden von Fall zu Fall beigezogen.

Die Kurse der letzten Jahre enthalten immer mehr auch eine betont spirituelle Komponente: es wird viel Wert auf das gemeinsame Beten und Feiern gelegt. Da und dort wird auch ein gemeinsamer Ausflug eingeplant. Die Grundtendenz der letzten Zeit lautet: Weniger Referate, mehr eigene Arbeit aller Teilnehmer!

Den meisten Einzelkursen geht eine intensive Vorbereitung einer ad hoc gebildeten Vorbereitungsgruppe des entsprechenden Dekanates mit den Referenten oder dem Referenten voraus.

Als gutes Beispiel lege ich Ihnen das Material des letztjährigen Churer-Kurses bei, bei dem ich selber mitgewirkt habe.

Große und weitreichende Konzeptionen gibt es kaum. Es wird von Jahr zu Jahr geplant und damit der jeweiligen Aktualität Genüge getan.

Karl Heinz Ladenhauf

**PASTORALPSYCHOLOGISCHE WEITERBILDUNG AM INSTITUT FÜR PASTORALTHEOLOGIE DER
KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ.**

Konzeptionen und Erfahrungen.

Schon seit langem zählt die verantwortliche Mitgestaltung von Fort- und Weiterbildungskonzepten für die Mitarbeiter(-innen) in pastoralen Diensten zu einer der wichtigen Aufgaben des Institutes für Pastoraltheologie. Traditionsreiche und traditionelle Fortbildungsveranstaltungen wie z.B. die alljährliche "Pfarrerwoche", die Studienwoche der Pastoralassistentinnen oder die Fortbildungstagung der akademischen Pastoralassistenten(-innen) erfolgen unter ständiger oder fallweiser Mitarbeit des Institutes.

Seit 1976 konnte auf meine Initiative hin ein weitererer Arbeitsschwerpunkt im Bereich der Pastoralpsychologie bzw. der pastoralpsychologischen Weiterbildung aufgenommen werden. Von den vielfältigen Motiven, die dafür ausschlaggebend waren, seien einige angeführt:

In der pastoralen Aufbruchsstimmung nach dem Konzil äußerten Priester, Priesteramtskandidaten und Laientheologen ein starkes Interesse an den Human- und Sozialwissenschaften, speziell an einer Befähigung zu einer qualifizierten Gesprächsseelsorge und zum effizienteren Umgang mit (kirchlichen) Gruppen und Gremien (vgl. SCHMIDTCHEN 1973,1975; ZULEHNER 1974, INSTITUT FÜR KIRCHLICHE SOZIALFORSCHUNG 1975, LADENHAUF 1976). Dabei zentrierte sich das Interesse konkret vor allem auf Methoden der Einzel- und Gruppenpsychotherapie. Diese wurden vielfach im Paradigma einer Fremdprophetie (vgl. STEINKAMP 1983,380f.) rezipiert. Mehr oder weniger bewußt sollten humanwissenschaftliche Konzepte, insbesondere die sich rasch entwickelnden psychotherapeutischen Verfahren, wohl auch zur Bewältigung des "pastoralen Konflikts" (ZULEHNER,1974,153f.) beitragen. Um

der Gefahr eines psychologischen und damit auch eines seelsorglichen Dilettantismus entgegenzuwirken, die daraus resultierte, daß Seelsorger nur einzelne Seminare besuchten und die erlebten Techniken unreflektiert in den Kontext der Seelsorge übertrugen, sollte eine längerfristige Weiterbildungsmöglichkeit angeboten werden, die eine theologisch verantwortete Integration humanwissenschaftlicher Erkenntnisse gewährleisten konnte.

Das II.Vatikanische Konzil (z.B. Gaudium et Spes) und daran anschließende kirchenamtliche Dokumente forderten ausdrücklich, daß in der "Seelsorge nicht nur die theologischen Prinzipien, sondern auch die Ergebnisse der profanen Wissenschaften, vor allem der Psychologie und Soziologie, wirklich beachtet und angewendet werden"(GS 62). Mit dem Bemühen um eine pastoralpsychologische Weiterbildung wurde auch der Auftrag der Römischen Kongregation für das Katholische Bildungswesen aufgegriffen, die in der "Ratio fundamentalis" zur Priesterausbildung feststellt, daß die Humanwissenschaften der Theologie eine gute Hilfe bieten, "um den Menschen.....besser kennen zu lernen. Zugleich regen sie die Theologie an, den Sinn der geoffenbarten Wahrheiten, die sich auf den Menschen beziehen, näher zu bestimmen. Ferner bereichert der Kontakt mit diesen Wissenschaften die Theologie mit neuen Themen und verhindert, daß sie sich kulturell isoliert in einer Welt wie der unsrigen, in der die genannten Wissenschaften so mächtig aufblühen und ein allgemeines Interesse finden"(III.4.1).

Der Fort- und Weiterbildung kam und kommt im Feld der Pastoralpsychologie auch deshalb eine große Bedeutung zu, weil im Rahmen des theologischen Studiums die pastoralpsychologischen Ausbildungsmöglichkeiten notwendigerweise begrenzt bleiben. Eine effiziente und realitätsbezogene pastoralpsychologische Bildungsarbeit kann nur in einem engen Theorie-Praxis-Bezug erfolgen. Dies setzt einen gewissen Erfahrungsschatz der Teil-

nehmer(-innen) voraussetzt. Dazu kommt die Erfahrungstatsache, daß die Motivation zu einer die eigene Person mit ins Spiel bringenden Erweiterung der pastoralen Kompetenz vieler Seelsorger erst durch die Konfrontation mit der seelsorglichen Praxis wächst.

Ein weiteres wesentliches Motiv für die Einrichtung pastoralpsychologischer Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten lag und liegt auch in der Tatsache begründet, daß Seelsorger(-innen) in ihrer Praxis in einem hohen Maß mit individuellen und sozialen Konflikt-, Grenz- und Krisensituationen konfrontiert sind, für deren Bewältigung sie innerhalb der Ausbildungsgänge nicht ausreichend vorbereitet und qualifiziert werden können. Dies auch deshalb, weil die Befähigung zu diesem diakonischen Dienst der Seelsorge nicht einfach einmal erworben werden kann, sondern ein praxisbegleitendes Lernkonzept (education permanente) erfordert.

Die Bemühungen um eine qualifizierte Befähigung der Seelsorger, die beratend/therapeutischen Implikationen der Gemeindepastoral deutlicher zu sehen und kompetenter wahrzunehmen, sollten längerfristig auch gewährleisten, daß die Aufgaben und Fähigkeiten der Lebenshilfe nicht immer mehr aus dem seelsorglichen Alltag und dem Kontext der konkreten Gemeinde in spezialisierte (kirchliche) Beratungsstellen delegiert werden, sondern im Zentrum des Lebens christlicher Gemeinschaften bleiben.

Auf diesem Hintergrund wurden im Rahmen der Forschungsarbeit des Institutes für Pastoraltheologie verschiedene Fort- und Weiterbildungskonzepte entwickelt und durchgeführt.

1. Der "Hochschulkurs für Pastoralpsychologie"

1.1 Entstehungsgeschichte und institutioneller Hintergrund

Schon 1976 konnte das Institut für Pastoraltheologie in Kooperation mit dem Fritz-Perls-Institut für Integrative Therapie (FPI) in Düsseldorf (Leiter: Prof.DDr. Hilarion Petzold) einen ersten Kurs für "Beratende

Seelsorge und christliche Pädagogik" (vgl. LADENHAUF 1977) einrichten. Er orientierte sich inhaltlich am FPI-Curriculum für Soziotherapeuten. Auf Grund der Erfahrungen mit dem ersten und zweiten (ab 1978) Kurs konnte 1981 ein dritter Turnus mit einem revidierten und wesentlich stärker p a s t o r a l psychologisch orientiertem Lehrplan als "Hochschulkurs für Pastoralpsychologie" an der Universität Graz etabliert werden. Nach einer ausführlichen Evaluierungsphase, die einen weiteren Ausbau im Theorie- und Reflexionsbereich des Curriculums zur Folge hatte, konnte 1986 ein vierter Kurs begonnen werden.

Die Absolventen der Kurse gründeten 1976 eine "Arbeitsgemeinschaft für Pastoralpsychologie", die 1985 in eine "Österreichische Gesellschaft für Pastoralpsychologie und Integrative Pädagogik"(e.V.) umgewandelt wurde. Die Arbeit des Vereines begrenzte sich bisher auf die Unterstützung der pastoralpsychologischen Bemühungen des Institutes. Ab 1987 sollen auch darüber hinausgehende Anliegen der Pastoralpsychologie an die (kirchliche) Öffentlichkeit herangetragen werden.

1.2 Zielgruppe

Mit dem Hochschulkurs für Pastoralpsychologie sollen vor allem jene (vorwiegend hauptamtlichen) Mitarbeiter(-innen) im kirchlichen Dienst angesprochen werden, die interessiert und befähigt sind, eine pastoralpsychologische Mentoren- bzw. Multiplikatoren aufgabe zu übernehmen. Seit 1976 besuch(t)en ca. 140 Personen den Weiterbildungskurs. Sie verteilen sich wie folgt: ca. 47% (!) Frauen, 53% Männer; von allen Teilnehmern sind ca. 20% Priester, 10% Ordensfrauen, 34% Religionslehrer(-innen), 36% Pastoralassistenten(-innen). Die Ökumenizität des Kurses kommt in der Teilnahme von 6 evangelischen Teilnehmerinnen(-n) zum Ausdruck. Besonders erwähnenswert ist die gute Zusammenarbeit mit jugoslawischen Seelsorgern. Bisher konnten 5 Priester in verantwortlichen Ämtern den Kurs absolvieren.

1.3 Zielsetzung

Mit diesem umfangreichen Weiterbildungsprojekt, das sich vorwiegend an kirchliche Mitarbeiter(-innen) mit theologischem Studium wendet, sollen besonders interessierte und geeignete kirchliche Mitarbeiter(-innen) zu

- pastoralen Beratern und Pastoraltherapeuten, d.h. therapeutisch kompetenten SEELSORGERN, qualifiziert werden, die befähigt sind, jenen Menschen beizustehen, die eine psychotherapeutisch kompetente Hilfe suchen, in der die Wertorientierungen und Hilfen des christlichen Glaubens einbezogen sind;

- Praxisbegleitern und Supervisoren weitergebildet werden, ohne damit eine neue Berufsrolle als Berater oder Supervisor anzunehmen. Vielmehr sollen die Absolventen von ihrem Arbeitsbereich aus und auf dem Hintergrund der eigenen Berufserfahrung und der damit verbundenen Kenntnis der Situation anderen pastoral Tätigen pastoralpsychologisch kompetente Hilfen zur Bewältigung persönlicher und beruflicher Schwierigkeiten geben können. Die Erweiterung der Praxisbegleitungs- und Supervisionsmöglichkeiten wird dabei als ein wirkungsvoller Weg zur Verbesserung der pastoralen Kompetenz möglichst vieler kirchlicher Mitarbeiter angesehen.

Vorwiegend im schulischen Bereich tätige Teilnehmer(-innen) sollen befähigt werden,

- Schülern, Lehrern und Eltern bei der Bewältigung von Konflikt- und Krisensituationen beizustehen,

- Praxisbegleitungs- und Supervisionsgruppen für Kollegen und Kolleginnen zur besseren Bewältigung der vielfältigen Berufsbelastungen zu leiten.

Für das gesamte Bildungskonzept steht das Ziel der Förderung und Entwicklung der "personal-redemptiven Kompetenz" (vgl. STENGER 1982, 170ff) der Teilnehmer im Vordergrund. Nur auf dieser Grundlage kann die pastoralpsychologisch-professionelle Kompetenz verantwortlich entwickelt werden.

1.4 Methodische Orientierung

Die psychologisch-therapeutischen Konzepte des Hochschulkurses für Pastoralpsychologie orientieren sich an der Integrativen Gestalttherapie, einer kritischen (europäischen) Weiterentwicklung der klassischen Gestalttherapie (vgl. LADENHAUF 1985, BÜNTE-LUDWIG 1984). Diese therapeutische Methode wurde gewählt, weil sie ein kosmologisches und anthropologisches Konzept vertritt (z.B. die grundlegende Auffassung von allem Sein als Mitsein), das in seinen Grundaussagen dem christlichen Welt- und Menschenbild nicht widerspricht. Die Globalziele der Integrativen Gestalttherapie, wie z.B. die Restitution und Förderung von Intersubjektivität, von Identität und Integrität, von Bewußtheit, Verantwortung und Sinn sind durchaus als "korrespondierende Optionen" (STEINKAMP 1983,382ff., LADENHAUF 1985,123ff.) zu christlichen Lebenskonzepten anzusehen. Auf der Ebene der Methodik bietet dieses Verfahren durch sein person- und gruppenbezogenes Vorgehen und seine Orientierung an den Prinzipien der Unmittelbarkeit und Vergegenwärtigung eine breite Palette von Anregungen nicht nur für den diakonalen Dienst, sondern auch für die vielfältigen Bereiche des Gemeindeaufbaus, der Verkündigung und der Liturgie (vgl. LADENHAUF 1985a).

Im Feld der beratenden Seelsorge, das wesentlich durch unstrukturierte Spontankontakte gekennzeichnet ist, eignet sich das direkte und focussierende Vorgehen der Gestaltberatung besonders gut.

1.5 Struktur und Inhalt des Curriculums

Einen Überblick über den strukturellen und inhaltlichen Aufbau des Weiterbildungsprogrammes gibt der folgende Strukturplan (zur ausführlichen Information vgl. LADENHAUF 1981, 1985):

Strukturplan: Hochschulkurs für Pastoralpsychologie: Weiterbildung in Integrativer Gestalttherapie für Mitarbeiter(-innen) im pastoralen und schulischen Bereich

| | | | |
|---|--|--|---------|
| EINFÜHRUNGS- AUSWAHLSEMINAR | | | |
| EINGANGSINTERVIEW | | | |
| Fortl. STUDIENGRUPPE (peer-group): mind. 60 Std.: Fortl. SUPERVISIONSGRUPPE: mind. 60 Std. GESTALT-EINZELBERATUNG (ca 50 Std.) | FAMILIEN- und SYSTEMDYNAMIK: Grundlagen der strukturell- und entwicklungsorientierten Familien- und Systemberatung (30 Std.) | Fortl. fraktionierte WEITERBILDUNGS- u. SELBSTERFAHRUNGSGRUPPE: 5 x 3 Tage pro Jahr = 45 Tage à 8 Std. = 360 Std. | 1. Jahr |
| | THEORIE 1: Anthropologische, pastoral-theolog. und -psychologische Anfragen an die Psychotherapie (20 Std.) | | 2. Jahr |
| | THEORIE 2: Quellen, Grundlagen, histor. Entwicklung der Integrativen Gestalttherapie (20 Std.) | | 3. Jahr |
| | THEORIE 3: Entwicklungs- und Persönlichkeitstheorie der Integrativen Gestalttherapie (20 Std.) | | 4. Jahr |
| | THEORIE 4: Klinisch-psychologische Grundlagen der Integrativen Gestalttherapie: Krankheitslehre (20 Std.) | | |
| | BERATUNG in der Seelsorge: Theorie und Praxis der Gestaltberatung im pastoralen bzw. schulischen Arbeitsfeld (30 Std.) | | |
| | THEORIE 5: Spezielle Themen der Pastoraltherapie: z.B. Schuld, Angst, Religionspsychopathologie (20 Std.) | | |
| | KRISENINTERVENTION: Krisentheorien, Krisenprophylaxe und -intervention; Diagnostik früher Störungen und psychiatrischer Erkrankungen (30 Std.) | | |
| | THEORIE 6: Psychosoziale Versorgung: Psychiatrische und sozialpsychiatrische Einrichtungen (20 Std.) | | |
| | ABSCHLUSSEMINAR: Theologische Reflexion therapeutischen Handelns, Theologie und Humanwissenschaften (30 Std.) | | |
| ABSCHLUSSARBEIT und ABSCHLUSSKOLLOQUIUM | | | |

1.6 Didaktische Leitvorstellungen

Die didaktischen Konzepte des Hochschulkurses können hier nur sehr knapp angeführt werden.

Die wichtigsten Momente liegen in der Konzeption des Kurses als

- berufsbegleitende Weiterbildung, d.h., die Inhalte und Methoden der jeweiligen Seminare werden in einem dynamischen Prozeß der Wechselwirkung mit der Praxis der Teilnehmer gestaltet. Daraus folgt, daß ein entsprechender Lehrplan nur in der Form eines

- "offenen Curriculums" strukturiert werden kann. Damit ist innerhalb eines definierten Rahmens ein Spielraum für prozeßorientierte Entscheidungen über Inhalte und Methoden gegeben. Ein solches Vorgehen setzt das mitverantwortliche Engagement der Lernenden voraus.

Einer der bedeutendsten Aspekte des didaktischen Konzeptes liegt in der Gestaltung der

- Weiterbildung als Sozialisationsprozeß, in dessen Zentrum die Förderung und Entwicklung der personalen und sozialen Kompetenz der Teilnehmer steht. So kann gewährleistet werden, daß die Vermittlung von Beratungs- und Therapiekonzepten nicht in der Übernahme von Techniken hängenbleibt, sondern die Seelsorger(-innen) auf den Weg zu einer glaubwürdigen "personal-redemptiven Kompetenz" (STENGER 1982) bringt. Als wichtiger Ort und als Medium des Lernens erscheint dabei die kontinuierliche und stabile (Selbsterfahrungs)-Gruppe, in der die Methode durch die Methode erlernt werden kann. Das Erlernen einer so komplexen Fähigkeit, wie die der pastoraltherapeutischen Begleitung von Menschen erfordert eine ebenso komplexe Möglichkeit der Aneignung (vgl. PETZOLD 1983, 73ff.).

1.7 Erfahrungen

Beobachtungen, Auswertegespräche und Befragungen der Absolventen bringen deutlich zum Ausdruck, daß für die meisten Teilnehmer die Erhellung der eigenen Lebens- und Berufssituation, besonders die Auseinandersetzung mit den Berufsmotiven und den oft sehr schwer zu erfassenden Erwartungen an die (pastorale) Berufsrolle wichtig sind. Dabei hat sich die relativ lange Dauer der Weiterbildung als entscheidend wichtig herausgestellt. Viele Teilnehmer (vor allem aus pastoralen Berufen) bemühen sich zu einem Zeitpunkt um die Aufnahme in die Weiterbildung, zu dem sie sich mehr oder weniger bewußt in einer Auseinandersetzung oder manchmal auch in einer Krise mit ihrer beruflichen Identität befinden. Dies führt in einer ersten Phase häufig zu einer Ablehnung der bisherigen Rolle und zur Suche nach einer neuen. Kann dieser Weg der Auseinandersetzung aber durchgegangen werden, so führt er nach unserer Erfahrung nicht zum Ausstieg (natürlich kann auch das eine richtige und wichtige Entscheidung sein), sondern zu einer neuen Gestaltung der beruflichen Identität, zu einer besseren Wahrnehmung und Bewältigung der Anforderungen im jeweiligen Praxisfeld und damit zu mehr Freude und Zufriedenheit im Beruf.

Als nur sehr langfristig erreichbar hat sich das Ziel herausgestellt, Multiplikatoren und Supervisoren zu gewinnen. Die Erreichung dieses Zieles erfordert ein Maß an Engagement, das zusätzlich zum Beruf nur schwer aufzubringen ist.

Die Durchführung und inhaltliche Gestaltung des Kurses unterlag einem Prozeß, der nicht unerwähnt bleiben soll. Das gesamte Projekt konnte in den Anfängen durchaus als ein Beispiel für die (euphorisch-unkritische) Rezeption der Psychotherapie als einer "Fremdprophetie" (STEINKAMP) angesehen werden. Dieses Beziehungsmuster hat sich im Laufe der letzten Jahre deutlich verändert. Innerhalb des Projektes wird nicht nur die seelsorg-

liche Praxis von der Psychotherapie her hinterfragt, sondern auch die Psychotherapie, besonders ihr Menschenbild und ihre Praxis von der Pastoralpsychologie als theologischer Disziplin kritisch beleuchtet, korrigiert oder ergänzt.

2. Der "Pastoralpsychologische(r) Weiterbildungskurs: Integrative Gestaltberatung in der Seelsorge"

2.1 Entstehungsgeschichte und institutioneller Hintergrund

Die Erfahrungen mit dem Hochschulkurs machten deutlich, daß es eine große Zahl von Seelsorgern(-innen) gibt, die sich zwar für eine fundierte pastoralpsychologische Weiterbildung interessieren, auf Grund ihrer beruflichen oder familiären Situation oder ihrer Eignung aber keine so langfristige und umfassende Zusatzausbildung anstreben. Für diese Gruppe sollte eine Bildungsmöglichkeit geschaffen werden, die sich durch eine für eine Beratungsausbildung notwendige Kontinuität und eine große Praxisnähe auszeichnet. Um ein entsprechendes Angebot zu schaffen, wurde ein neues Kurskonzept entwickelt, das auch den Standards des Grundkurses für Beratende Seelsorge der "Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie" entspricht.

Von 1984 bis 1986 veranstaltete das Institut für Pastoraltheologie Graz in Zusammenarbeit mit der "Österreichischen Gesellschaft für Pastoralpsychologie und Integrative Pädagogik" und dem Katholischen Bildungswerk Wien einen ersten Turnus. Dieser als Pilotprojekt durchgeführte Kurs wurde von Frau Dr. Veronika Windisch-Schoißwohl und mir geleitet und ausgewertet. Da sich das Konzept in seiner Grundstruktur bewährte, wird ein zweiter Kurs ab Jänner 1987 angeboten.

2.2 Zielgruppe

Der Kurs für Beratung in der Seelsorge wurde vor allem für jene haupt- und nebenamtlichen kirchlichen Mitarbeiter(-innen) eingerichtet, die innerhalb ihres Praxisfeldes (Gemeinde- und Krankenhausseelsorge, Altenpastoral, Frauenarbeit innerhalb der Erwachsenenbildung, Telefonseelsorge u.a.) mit Aufgaben der Begleitung und Beratung betraut sind und schon Berufserfahrung aufweisen.

2.3 Zielsetzung

Durch die Vermittlung eines integrativen Ansatzes der Beratung werden die Teilnehmer(-innen) zur qualifizierten Wahrnehmung von Beratungsaufgaben innerhalb ihres Berufes befähigt bzw. schon vorhandene Kompetenzen erweitert. Auch für diesen Kurs ist die p a s t o r a l psychologische Orientierung wesentlich.

2.4 Methodische Orientierung

Dieser Beratungskurs orientiert sich methodisch am Konzept der Integrativen Gestaltberatung (vgl. oben 1.4; RAHM 1986; LADENHAUF 1985).

2.5 Struktur und Inhalt des Curriculums

Der folgende Strukturplan (nächste Seite) gibt einen knappen Überblick über Aufbau und Inhalte (Zur genaueren Information kann ein ausgeführtes Curriculum bei mir angefordert werden).

2.6 Didaktische Leitvorstellungen

Die methodisch-didaktischen Konzepte des Hochschulkurses (vgl. oben 1.6) gelten global auch für diesen Kurs. Unterschiede liegen aber in einer stärker themenorientierten und damit strukturierteren Vorgangsweise. Dies schließt eine Berücksichtigung individueller und sozialer Entwicklungsprozesse natürlich nicht aus, bindet sie aber stärker in den Rahmenplan des Kurses ein. Das bedingt allerdings eine manchmal sehr hohe Anforderung an die Flexibilität der Teilnehmer, um den Wechsel von der Ebene der eigenen

Strukturplan: Pastoralpsychologischer Weiterbildungskurs:
Integrative Gestaltberatung in der Seelsorge

| | | | |
|--|---|--|--|
| Begleitendes Studium einschlägiger Literatur | Laufende regionale Arbeitsgruppe Laufende Supervisionsgruppe (ges.mind.100 Std.) | Aufnahmegespräch | 1. Jahr 2. Jahr |
| | | 1. Pastoralpsycholog. Grundfragen der Beratung: <i>Motive und Zielsetzungen v. Seelsorge u. Beratung; Grundlagen der Integr.Gestaltberatung</i> | |
| | | 2. Dynamik zwischenmenschlicher Beziehungen: <i>Wahrnehmung u. Kontakt, Kommunikation, Übertragung - Gegenübertragung; Gruppenprozesse</i> | |
| | | 3. Diagnose, Indikation, Prognose: <i>Persönlichkeits- u. entwicklungspsychol. Grundlagen, Identitätskonzepte, Neurosenlehre, Erstgespräch</i> | |
| | | 4. Beratungskonzepte u. Beratungsstrategien: <i>Prozessverlauf, Interventionsbereiche, Methoden und Techniken</i> | |
| | | 5. Theorie: <i>Quellen, Grundlagen der Gestaltberatung und -therapie</i> | |
| | | 6. Paar- und Familienberatung: <i>Grundlagen entwicklungs- und systemorientierter Beratung in Konflikt- u. Krisensituationen (Trennung, Scheidung)</i> | |
| | | 7. Religiöse Probleme u. Glaubensfragen in der Beratung: <i>religiöse Sozialisation, Religionspsychologie Religionspsychopathologie</i> | |
| | | 8. Konflikt- und Krisenberatung: <i>Krisentheorien, Krisenprophylaxe und -intervention, Suicid, psychiatrische und sozialpsychiatrische Fragen.</i> | |
| | | 9. Kursauswertung, pastoraltheol., pastoralpsychol. Reflexion, Supervision | |
| | | Abschlusskolloquium | |

Die Seminare 1 - 4 und 6 - 9 umfassen je 40 Std.,
Seminar 5 umfaßt 20 Std.

GESAMTUMFANG DES KURSES: 440 Std.

Betroffenheit zur strukturierten Übung und über die Reflexion des persönlichen und Gruppenprozesses einen Transfer in die Berufssituation vollziehen zu können. Das Bemühen, Selbsterfahrung, Übung, Supervision, Reflexion und Theorievermittlung in einen kontinuierlichen und einigermaßen ausbalancierten Lernprozeß zu integrieren, stellt auch eine interessante Herausforderung an die Kompetenz und Beweglichkeit der Leiter dar.

2.7 Erfahrungen

Die Durchführung des ersten Kurses nach dem dargestellten Konzept kann als sehr ermutigende Erfahrung gewertet werden. Die in diesem sehr kompakten Programm notwendige Auswahl der Themen wurde von den Teilnehmern bestätigt. Die methodisch-didaktische Konzeption hat sich im wesentlichen als gut durchführbar erwiesen. Innerhalb des zweiten und dritten Seminars mußte allerdings der Arbeit an unerledigten Themen der Lebensgeschichte und am Gruppenprozeß mehr Raum zugemessen werden als im Konzept vorgesehen. Diese Tatsache wurde in einer Überarbeitung des Kursprogrammes berücksichtigt, kann aber konzeptionell nie eingefangen werden, da jede Gruppe ihre spezifische Dynamik entwickelt. Das Curriculum muß in dieser Hinsicht immer offene Räume ermöglichen, zumal die Wahrnehmung und analytische Erfassung von Gruppenprozessen eines der wichtigsten Lernziele darstellt. Als ein bedeutsames Moment des Kurskonzeptes hat sich das hohe Maß an eigenverantwortlicher Arbeit der Teilnehmer untereinander erwiesen. Sowohl innerhalb der Blockseminare wie auch während der einzelnen Veranstaltungen trafen sich die Teilnehmer in Kleingruppen (peer-groups), in denen sie sich gegenseitig Hilfen zur Be- und Verärbeitung der Kursinhalte und der dadurch evozierten persönlichen Themen gaben. Diese Kurselemente sollten und konnten auch bewirken, daß die Gruppe keine starke Regression und Abhängigkeit von den Leitern entwickelte und von Anfang an die bereits vorhandenen Beratungskompetenzen der Mitglieder ins Spiel brachte.

Wichtig ist uns auch die Einsicht, daß die prozeßbezogene Theorievermittlung innerhalb der erfahrungsorientierten Blockseminare allein nicht ausreicht und die Teilnehmer manchmal auch überfordert, da sie auf recht wenig relevantes theologisches und psychologisches Wissen zurückgreifen können. Die Teilnehmer(-innen) äußerten gegen Ende des Kurses ein starkes Interesse an einer systematischer gestalteten Wissensvermittlung, die die gemeinsam gemachten Erfahrungen miteinbezieht, aber doch in einer größeren Distanz zum unmittelbaren Erleben steht. Wie schon im Hochschulkurs zeigt sich auch hier die große Bedeutung einer theoriebezogenen Reflexion der Inhalte am Ende des Kurses.

3. Andere Angebote berufsbegleitender Fort- und Weiterbildung

Ohne im Rahmen dieser Arbeit genauere Informationen geben zu können, sei auf pastoralpsychologisch orientierte Bildungsveranstaltungen verschiedener Träger hingewiesen.

3.1 Die "Österreichische Gesellschaft für Pastoralpsychologie und Integrative Pädagogik" bietet in Zusammenarbeit mit dem Institut für Pastoraltheologie eine **"Berufsbegleitende Gruppe für Seelsorger"** an, die ca. 120 Stunden verteilt auf eineinhalb Jahre umfaßt. Diese Gruppe wird von einer beratungserfahrenen Ordensfrau und einem evangelischen Krankenhaus- und Gefängnisseelsorger geleitet. Sie bietet ein Forum, in dem in einem kontinuierlichen Prozeß Praxisprobleme pastoralpsychologisch kompetent bearbeitet werden können.

3.2 Schon seit einigen Jahren bietet das Bildungshaus Mariatrost der Diözese Graz in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Hilarion Petzold (FPI Düsseldorf) und dem Institut für Pastoraltheologie ein **"Kompaktcurriculum: Integrative Therapie mit alten Menschen, Kranken und Sterbenden"** an. Es umfaßt vier einwöchige Seminare: 1.: Arbeit mit Alten und Sterbenden als personale Erfahrung; 2.und 3.: Praxis der Beratung und Gesprächsführung I und II; 4.:

Praxisberatung und Supervision. Dieser Kurs dient vor allem der Weiterbildung von Krankenhausseelsorgern, Krankenschwestern, Ärzten, etc.

3.3 Das Fritz-Perls-Institut (FPI) Düsseldorf und das Bildungswerk der Erzdiözese Wien veranstalten in Wien eine "Ausbildung von Supervisoren", in der Angehörige psychosozialer Berufe zu Supervisoren weitergebildet werden sollen. Diese Ausbildung wird auf der methodischen Grundlage der Integrativen Gestalttherapie ebenfalls berufsbegleitend angeboten und umfaßt einen Zeitraum von vier Jahren.

Literatur:

BÜNTE-LUDWIG C., Gestalttherapie - Integrative Therapie. Leben heißt wachsen, in: PETZOLD H. (Hg.), Wege zum Menschen. Methoden und Persönlichkeiten moderner Psychotherapie, Paderborn 1984, Bd.1, 217-307.

INSTITUT FÜR KIRCHLICHE SOZIALFORSCHUNG, Laientheologen, Wien 1975 (Arbeitsnummer 124).

LADENHAUF K.H., Priesteramtskandidaten - Laientheologen. Eine empirische Untersuchung zur Sozialisation ... der Theologiestudenten an der Universität Graz, Graz 1976 (unveröffentl. Diplomarb.).

LADENHAUF K.H., Curriculum: Beratende Seelsorge und christliche Pädagogik, in: DIAKONIA 8(1977)324-333.

LADENHAUF K.H., Integrative Gestalttherapie in der Ausbildung von Seelsorgern und Religionspädagogen, in: WEGE ZUM MENSCHEN 33(1981)2-17.

LADENHAUF K.H., Integrative Gestalttherapie in der pastoralpsychologischen Weiterbildung. Grundlagen und Konzepte des Grazer Modells: "Hochschulkurs für Pastoralpsychologie", Diss., Graz 1985 (Paderborn 1987).

LADENHAUF K.H., Gestalttherapeutische Impulse für Seelsorge und Religionspädagogik, in: PETZOLD H., SCHMIDT C. (Hg.), Gestalttherapie - Wege und Horizonte, Paderborn 1985a.

PETZOLD H.G., Zur Ausbildung von dynamisch orientierten Leib- und Bewegungstherapeuten, in: GRUPPENDYNAMIK 14(1983)63-83.

SCHMIDTCHEN G., Priester in Deutschland, Freiburg 1973.

SCHMIDTCHEN G., Umfrage unter Priesteramtskandidaten, Freiburg 1975.

STEINKAMP H., Zum Verhältnis von Praktischer Theologie und Humanwissenschaft, in: DIAKONIA 14(1983)378-387.

STENGER H., Die Sorge um die Kompetenz des Priesters, in: LEBENDIGE SEELSORGE 33(1982)170-177.

STENGER H., Identität und Kompetenz. Ein Beitrag zur Lehre der Charismen, in: LEBENDIGE SEELSORGE 35(1984)293-300.

ZULEHNER P.M., Kirche und Priester zwischen dem Auftrag Jesu und den Erwartungen der Menschen, Wien 1974.

THEOLOGISCHE KURSE WIEN - WERDEN UND ZIELSETZUNG EINES
"WIENER EXPERIMENTS"

1. Entstehung und Zielsetzung

Die Theologischen Kurse wurden 1940 gegründet. Die plötzliche äußere Bedrohung der Kirche durch den Nationalsozialismus, aber auch die Unsicherheit des Glaubens innerhalb einer totalen Ideologisierung zwang viele Katholiken dazu, ihren vor allem von der Tradition bestimmten Glauben in einem schon veränderten kirchlichen Selbstverständnis auf seine Glaubwürdigkeit und Tragfähigkeit hin zu befragen. So entstand noch während des Krieges der zweijährige "Theologische Kurs". Sein Ziel ist bis heute, Laien ein gründliches und systematisches Bedenken ihres Glaubens zu ermöglichen und so Hilfen anzubieten, die persönliche Überzeugung in den verschiedensten Bereichen (Familie, Beruf, Gesellschaft) glaubwürdig und kompetent zu leben. Der zweijährige Kurs wird von der Österreichischen Bischofskonferenz als theologisch-systematische Voraussetzung für die Erteilung der *missio canonica* anerkannt. Ein Teil der Kursteilnehmer - zahlenmäßig freilich eine Minderheit - besucht den Kurs, um sich für einen haupt- oder ehrenamtlichen kirchlichen Dienst (Diakon, Pastoralassistent, Religionslehrer) theologisch zu qualifizieren.

Seit 1950 wird der Theologische Kurs auch als Fernkurs angeboten. Bis heute haben mehr als 24.000 Menschen aus dem deutschen Sprachraum den theologischen Kurs inskribiert, der nicht nur das älteste, sondern bis heute auch in Teilnehmerzahl und Bedeutung das zentrale Kursmodell der "Wiener theologischen Kurse" bildet.

2. Die Kursmodelle

2.1. Der Theologische Kurs

Der Theologische Kurs ist das umfangreichste Angebot. Dem Teilnehmer wird eine fundierte, auf den jeweiligen Stand der Vorbildung ausgerichtete Einführung in die Theologie bzw. in 11 Fachdisziplinen (Altes und Neues Testament, Christliche Philosophie, Fundamental-

theologie, Kirchengeschichte, Liturgik, Theologie der Spiritualität, Dogmatik, Moraltheologie, Kirchenrecht, Pastoraltheologie) geboten. Durch die Gliederung nach Fächern ist eine relative Präzision und Gründlichkeit der theologischen Ausbildung möglich, andererseits ist es notwendig, daß Skripten wie Lehrveranstaltungen unterschiedlicher Fächer aufeinander abgestimmt sind.

Der Kurs wird in Wien als Nachmittags- bzw. Abendkurs (mit je 4 Einheiten a 45 Minuten pro Woche) oder als Fernkurs (monatliche Zusendung von Skripten und Studienmaterial, eine Studienwoche pro Jahr) angeboten. Um den Verstehensvoraussetzungen der Teilnehmer zu entsprechen, sind Skripten, Lehrveranstaltungen und der Aufbau des Kurses für Akademiker und Maturanten (Kurstyp I) und Absolventen einer Fach- oder Pflichtschule (Kurstyp II) unterschiedlich.

Die Referenten der Kurse sind meist Professoren oder Dozenten in- oder ausländischer Universitäten oder Hochschulen.

In allen elf Fächern können Prüfungen abgelegt werden. Sie sind nicht verpflichtend, aber zur persönlichen Kontrolle des Studien-erfolgs sehr empfohlen.

2.2. Der Neue Glaubenskurs

Dieses Kursmodell bietet eine knappe, aber umfassende Einführung in den christlichen Glauben. Es ist heilgeschichtlich und nicht wie der Theologische Kurs - nach Fächern gegliedert. Grundlage des Kurses bildet das Buch "Unterwegs im Glauben. Neuer Glaubenskurs. Hrsg. v. M.Riebl u.a., Innsbruck (Tyrolia) ³1985, das den Teilnehmern zu Kursbeginn im Oktober zugesandt wird. Bis zur Studienwoche im Sommer, die den Höhepunkt des Kurses bildet, werden monatlich an Studienhilfen übermittelt: Fragen zur Selbstkontrolle; Arbeitsaufgaben, die beantwortet zur Korrektur eingesandt werden können und mit der nächsten Zusendung retourniert werden; spirituelle Texte. Das Hauptmerkmal des Glaubenskurses ist neben seiner Überschaubarkeit seine Praxisorientierung. Absolventen (inkl. einem 1/2 stündigem Prüfungsgespräch) erhalten ein kirchliches Diplom.

Da sich der Aufbau des Buches, seine didaktische Aufarbeitung sowie seine verständliche Sprache bewährt hat, wurde es als theologischer Leitfaden einiger Kursmodelle herausgezogen, in denen es - meist in Zusammenarbeit mit anderen kirchlichen Stellen - um die theologische Fundierung einer bestimmten Zielgruppe geht.

Glaubenskurs für pfarrliche Angestellte und Mitarbeiter in kirchlichen Zentralstellen

Seit 1979 erhalten alle, die in den Dienst der Erzdiözese Wien treten (als Mesner, Kanzleikraft, Haushälterin; aber auch in Kirchenbeitragsstellen und zentralen kirchlichen Einrichtungen) neben ihrer berufsspezifischen Ausbildung auch eine pastoral-theologische Einführung. Vor allem für die Mitarbeiter in den Kirchenbeitragsstellen, die bei der Einhebung des Kirchenbeitrags oft schwierige Gesprächssituationen zu bestehen haben, hat sich eine theologische Grundausbildung sehr bewährt. Neben theologischen Fragen umfaßt der Kurs auch einige Einheiten in Gesprächsführung. Die Kurse finden im Ausmaß von 33 Einheiten (je 2 Stunden) bzw. 17 Einheiten (je 4 Stunden) in der Dienstzeit statt.

Neue Glaubenskurs für Blinde

In Zusammenarbeit mit dem Blindenapostolat wurden die Kapitel des Buches auf Cassetten gesprochen und den blinden Teilnehmern zur Verfügung gestellt. Verschiedene Gesprächsgruppen und das Angebot einer eigenen Studienwoche vertiefen und ergänzen das Selbststudium.

Nochmals glauben lernen. Ein Glaubenskurs für Menschen ab der Lebensmitte

In Gesprächen mit dem Referat Altenpastoral der Erzdiözese Wien hat sich die Notwendigkeit ergeben, spezielle Kurse für Mit-

arbeiter in der Altenarbeit zu gestalten. Gerade die "neuen Alten", also die Generation der 50-60 Jährigen, haben oft ein besonderes Interesse an der Begründung und Vertiefung ihres Glaubens und stellen - falls es gelingt, sie zu motivieren - ein Potential für eine Pfarrgemeinde dar. An 11 Vormittagen und einem Wochenende werden die wichtigsten Themen des Kurses gemeinsam erarbeitet. Der methodisch didaktische Kurs "Glauben im Alter" (siehe unten) stellt eine wichtige Ergänzung zu diesem Grundkurs dar.

2.3. Das Wiener Glaubensseminar

Diese Seminarreihe im Baukastensystem (4 Blöcke zu je 4 Abenden; nach jedem Block ist ein Ausstieg möglich) wird nicht nur zentral am Stephansplatz, sondern auch in verschiedenen Pfarren durchgeführt. In Referat, Gruppenarbeit und Diskussion soll eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Glauben möglich werden. Die vier Blöcke stehen unter den Themen Glauben, Feiern, Hoffen, Leben und bringen die zentralen Themen des Glaubens zur Sprache.

2.4. Didaktisch-methodische Aufbaukurse

Didaktisch-methodischer Kurs für theologische Erwachsenenbildung

Dieser Kurs (Fernkurs, 9 Monate) führt in Theorie und Praxis der theologischen Erwachsenenbildung ein. Eine theologische Grundausbildung (Studium, mindestens aber der abgeschlossene Theologische Kurs) ist vorausgesetzt. Der Kurs ist ein Angebot für Absolventen der Kurse, aber auch für Priester, Diakone, Pastoralassistenten und Religionslehrer, die sich für einen Einsatz in verschiedenen Bereichen kirchlicher Bildungsarbeit besser qualifizieren wollen. Monatlich werden Unterlagen zu Theorie und Praxis der theologischen Erwachsenenbildung zugesandt. Die Studienwoche dient der Einübung verschiedener Methoden und Medien und dem Entwurf eines Bildungsprojekts.

Glauben im Alter. Didaktisch methodischer Kurs für Multiplikatoren

Der Kurs wendet sich an Interessierte aus allen Alterstufen, die mit älteren und alten Menschen gemeinsam die Vertiefung und Bewährung ihres Glaubens bedenken und die didaktischen Voraussetzungen dazu kennenlernen wollen. Eine theologische Bildung ist Voraussetzung für die Teilnahme.

Der Kurs dauert 9 Monate und ist ein Fernkurs. Die Studienwoche dient der Einübung in das Gespräch, der methodisch-didaktischen Gestaltung von Modellen und dem Erfahrungsaustausch.

2.5. Pastorale Initiativen

Gemeinsam mit dem Pastoralamt wurden in den letzten 10 Jahren einige Seminarreihen konzipiert, die Mitarbeiter in verschiedenen kirchlichen Diensten helfen soll, ihre Tätigkeit verantwortungsvoller und bewußter auszuüben.

Seminar Taufgespräch

Diese Seminarreihe soll Laien, die von ihrem Heimatpfarrer für diesen Dienst vorgeschlagen werden, helfen, eigenständig Taufgespräche in ihrer Pfarrgemeinde zu führen. Neben einer biblischen, systematischen und liturgischen Einführung werden vor allem pastoraltheologische Fragen und Hinweise zur Gesprächsführung angeboten.

Seminar Firmhelfer

Gemeinsam mit der Jugenddiözesan stelle wird ~~dieses~~ Angebot nun seit einigen Jahren unter großen Interesse angeboten. Neben den theologischen Fragen nach Jesus Christus, dem Heiligen Geist, der Kirche ist vor allem auch der Erfahrungsaustausch und die gemeinsame Suche nach einer jugendgerechten Sprache und Art der Vermittlung wichtig. Da die Firmvorbereitung meist von einem

Firmhelferteam gestaltet wird, wird im Rahmen des "Seminars Firmhelfer" auf gemeinschaftsbildende Elemente und Teamfähigkeit besonderer Wert gelegt.

Laien im Begräbnisdienst

Durch die ständige Abnahme der Priester im Raum der Großstadt Wien, die überdies durch einen überproportional starken Anteil älterer Menschen verfügt, wurde es immer schwieriger, eine würdige Feier des Begräbnisses für jeden Toten und seine Angehörigen zu gewährleisten. So hat die Erdiözese Wien 1980 um Erlaubnis zur Bestellung von Laien für den Begräbnisdienst eingeholt. Seit Juli 1981 sind Laien in diesem Dienst tätig.

In den bisherigen 3 Kursen wurden 37 Männer ausgebildet, die jetzt in den Friedhöfen in Wien und Umgebung ihren Dienst versehen. Die Ausbildung umfaßt neben biblischen und dogmatischen Aspekten auch folgende Themen: Motive und äußere Formen der Trauer; der pastorale Umgang mit Angehörigen; Grundzüge der Begräbnispredigt; die Begräbnisliturgie und ihre Gestaltungsmöglichkeiten.

3. Wer sind die Teilnehmer? Beobachtungen zur Teilnehmerstatistik

Bis zur Gründung von "Theologie im Fernkurs" war ein hoher Prozentsatz der Kursteilnehmer aus Deutschland, es wurden eigene Studienwochen in der Bundesrepublik angeboten. Nach 1970 ist dieser Anteil naturgemäß zurückgegangen. Doch auch heute kommt ein relativ hoher Prozentsatz der Teilnehmer aus dem Ausland, neben Deutschland vor allem aus Südtirol und dem skandinavischen Raum.

Eine Analyse der Alterstruktur der Teilnehmer des Theologischen Kurses macht deutlich, daß unsere Angebote vor allem von jüngeren Menschen genützt werden: Die größte Altergruppe ist mit etwas über 45% die der 21-30 Jährigen, gefolgt von den 31-40 Jährigen (25%) und den 41-50 Jährigen (13%). Nur 11% der Teilnehmer sind über 50, aber auch 6% unter 20. Diese altersmäßige Streuung ist in den letzten 15 Jahren unverändert; in den letzten zwei Jahren scheint sich der Anteil der jungen Kursteilnehmer leicht zu erhöhen.

Fast alle Berufsgruppen sind vertreten, vom Bergknappen bis zum Universitätsprofessor. Eine große Gruppe kommt aus Lehrberufen (etwa 30,3 %; inklusive Kindergärtner und Erzieher), auch soziale Berufe sind häufig (15%). Unter den akademisch gebildeten Teilnehmern sind besonders Ärzte und Techniker. Nach den Motiven ihrer Teilnahme befragt, geben die meisten persönliche Gründe an: Glaubensvertiefung, Orientierung, Hilfen für den Dienst in Pfarre. Die meisten Interessenten sind in zumindest einem kirchlichen Bereich engagiert (Pfarrgemeinderat, Sakramentenvorbereitung, Familienrunden, apostolische Gruppe, Katholische Aktion u.a.). Nach Besuch der Kurse gibt der Großteil an, sich subjektiv für das Engagement für befähigter zu halten bzw. sich auch tatsächlich mehr als früher einzusetzen.

Seit 46 Jahren bedenken Laien im Rahmen der Theologischen Kurse ihren Glauben. Doch vielleicht war der Laie in der Kirche noch nie in dieser Art herausgefordert wie heute. Inwieweit sein Dienst Frucht trägt und die Kirchengeschichte des ausgehenden 20. Jahrhunderts prägen kann, wird nicht zuletzt davon abhängen, ob der einzelne Christ "laienhaft" oder mit Kompetenz und Überzeugung seine Hoffnung auf das Evangelium in den verschiedenen kirchlichen und gesellschaftlichen Bereichen zum Ausdruck bringt. Durch theologische Bildung wollen die Wiener theologischen Kurse dazu einen Beitrag leisten.

Michael Klessmann

Klinische Seelsorgeausbildung (Seelsorgeinstitut Bethel)

Die aus den USA in der Bundesrepublik übernommene Klinische Seelsorgeausbildung stellt ein Organisationsmodell von Fort- und Weiterbildung für Seelsorge dar mit der Zielsetzung, durch reflektierte und begleitete Praxis (learning by doing) an der beruflichen Kompetenz und der Identität des Seelsorgers zu arbeiten.

Das Stichwort *'Organisationsmodell'* bedeutet, daß KSA weder inhaltlich noch methodisch auf einen bestimmten sozialpsychologischen oder therapeutischen Arbeitsansatz (etwa gruppenspezifisch oder tiefenpsychologisch) festgelegt ist. Vielmehr ist für dies Modell vor allem zweierlei charakteristisch:

a) Kurssteilnehmer sollen in einem bestimmten Praxisfeld (traditionellerweise im Krankenhaus, doch eignen sich auch andere Institutionen oder auch Gemeinden) mit einer gewissen Kontinuität (deswegen drei Monate als Grundeinheit der Fortbildung) Erfahrungen mit sich selbst in ihrer Funktion als Seelsorger für die jeweiligen 'Klienten' und das Personal machen. KSA geschieht also weder vorwiegend theoretisch oder durch eine Lehrtherapie, sondern von Anfang an vermittelt durch die eigenen beruflichen Praxiserfahrungen.

b) Die in der eigenen seelsorgerlichen Praxis gemachten Erfahrungen werden in einer Supervisionsgruppe reflektiert und bearbeitet, und zwar in der doppelten Ausrichtung auf Fallbearbeitung (an Hand von Gesprächsprotokollen und Fallberichten) und auf Selbsterfahrung der Kurssteilnehmer mit dem Ziel der Schärfung von Selbst- und Fremdwahrnehmung, der Arbeit am Selbstverständnis (Identität) und der Bearbeitung eigener Konflikte und Probleme, sofern sie für die seelsorgerliche Arbeit relevant werden¹.

Folgende Ziele stehen bei dieser Fortbildung im Vordergrund:

a) Der Seelsorger soll lernen, sich in die Gefühlswelt und den Verstehenshorizont seines Gesprächspartners einzufühlen und dies auch angemessen verbal und nonverbal auszudrücken; er soll dabei in selektiver Weise echt, d. h. er selber sein. Beides ist nur zu erreichen, wenn der Seelsorger lernt, seine eigenen Gefühle und Wünsche zu spüren und ernst zu nehmen.

¹ Diese Eingrenzung ist im Einzelfall natürlich schwer abzuschätzen. Trotzdem bleibt festzuhalten, daß es nicht um Selbsterfahrung an sich geht, sondern um zielgerichtete, arbeitsorientierte Selbsterfahrung, in der die Rückkoppelung zur Praxis bzw. die Spiegelung der Praxis im Selbsterfahrungsprozeß nicht aus den Augen verloren werden sollte.

Anm. der Red.: Vgl. auch jeweils die jährlichen Kursausschreibungen der KSA in: WzM Heft 9. Vgl. auch die Richtlinien und das Selbstverständnis in: DGfP e.V., Sektion KSA (Geschäftsstelle der DGfP, Bismarckstr. 8, 3300 Braunschweig).

b) Über dies Kommunikationslernen im engeren Sinn hinaus ist es angesichts der institutionellen Bedingungen seelsorgerlicher Arbeit notwendig, daß der Seelsorger auch soziale Kompetenzen erwirbt. Er soll lernen, mit Autorität und Macht, eigener und fremder, umzugehen, Prioritäten zu erkennen und durchzusetzen, dabei kooperationsfähig zu sein, eigene Abhängigkeiten zu sehen und, wo möglich, auf größere Unabhängigkeit hin abzubauen².

c) Er soll lernen, diese genannte Fähigkeiten so mit seinem Glauben, mit seiner Theologie, mit seinen Normen und Werten zu verknüpfen, daß eine integrierte seelsorgerliche Haltung entsteht.

Zusammengefaßt: Es geht in der KSA um die Förderung personaler, sozialer und professioneller Kompetenz; die professionelle Kompetenz gibt dabei die Zielrichtung für die Förderung personaler und sozialer Fähigkeiten ab. Die professionelle Kompetenz des Seelsorgers sehe ich darin, daß er in der Lage ist, auf der Basis seines christlichen Glaubens helfende und heilende Beziehungen zu ratsuchenden Menschen einzugehen³. Eine Definition dessen, was ich in diesem Kontext unter Seelsorge verstehe, ist damit impliziert⁴.

Im Blick auf die Arbeit mit gestalttherapeutischen Ansätzen in der KSA sollen im folgenden einige methodische und theologische Berührungspunkte und Abgrenzungen unter dem Aspekt der oben genannten Ziele erarbeitet werden.

Zuvor soll der strukturelle Rahmen der KSA noch einmal knapp umrissen werden:

a) KSA stellt eine Zusatzausbildung für Seelsorge dar. Ausbildungskandidaten (also weder Klienten noch Patienten) sind in der Regel Theologen, die eine stark kognitiv ausgerichtete Grundausbildung hinter sich haben und häufig depressiv und aggressionsgehemmt strukturiert sind⁵. Es geht in der Ausbildung um Beziehungslernen, nicht um Therapie. Symptombearbeitung geschieht, soweit sie im Blick auf Kompetenzerweiterung sinnvoll und notwendig erscheint. Der Transfer in die Berufspraxis steht immer im Vordergrund.

b) Die KSA besteht aus verschiedenen strukturierten Lernangeboten: Selbsterfahrungsgruppe, Fallbesprechungsgruppe, Einzelsupervision, Theorieseminar, am Seelsorgeinstitut in Bethel auch noch das Plenum der verschiedenen Stammgruppen. Diese verschiedenen Lernangebote haben entsprechend unterschiedene Lernziele und fordern ebenfalls verschiedene methodische Interventionen des Gruppenleiters.

² Vgl. die bei Bradford/Gibb/Benne, Gruppentraining, 1972, 36 f. und 293 f. genannten Ziele.

³ Vgl. dazu H. Petzold, Integrative Gestalttherapie in der Ausbildung von Seelsorgern, in: Scharfenberg (Hrsg.), Freiheit und Methode, 1979, 121 f.

⁴ Vgl. etwa die für die KSA wichtigen Arbeiten von Piper, Klinische Seelsorgeausbildung, 1973 oder Becher (Hrsg.), Seelsorgeausbildung, 1976.

⁵ Diese Verallgemeinerung entnehme ich der Auswertung des FPI (Freiburger Persönlichkeits Inventar), den wir seit Jahren in Zusammenarbeit mit einem klinischen Psychologen bei unseren Kursteilnehmern durchführen.

(aus: Michael Klessmann, Gestalttherapie in der Klinischen Seelsorgeausbildung (KSA)? Methodische und theologische Aspekte, in: WzM 33 (1981) 33-46, hier 33f.)

Wolfgang Schindler

Lernen über Andere und sich selbst - Fortbildung

"Seit 1968 versuchen wir im Studienzentrum für evangelische Jugendarbeit in Josefstal, gruppenspezifische Arbeitsweisen in unsere thematisch angelegten Seminare einzuführen". So begannen die Mitglieder des pädagogisch-theologischen Teams des Studienzentrums ihren Bericht über ihr methodisches Konzept des damaligen 3 mal 2 Wochen dauernden "Langzeitprogrammes" für hauptberufliche Mitarbeiter in der Jugendarbeit (Diakone, Sozialpädagogen, Pfarrer). (1)

Es zielte auf Entschleierung von Gruppen- und Teamkonflikten, auf einen emanzipatorischen Lernprozess: Befreiung aus der Abhängigkeit vom Team; über Gegenabhängigkeit und Übernahme von Führungsrollen zur Ablösung von der Gruppe. Diese wurde u. a. auch als Modell der Gesellschaft, als Reproduktion eines Herrschaftsverhältnisses verstanden. Emanzipation "draußen" ermöglichen; darauf zielte insbesondere die "politische Intervention".

Heute, 1986 ist die globale Zielsetzung für affektives Lernen unverändert, zielt auf "Erkennen und Artikulieren der eigenen Interessen und Wünsche, Wahrnehmung der anderen, Klären der Rolle, Erreichen von Rollenflexibilität, Klären von Beziehungen, Handlungsfähigkeit als Gruppe und Bearbeiten von Konflikten". (2)

Freilich sieht die Praxis im mittlerweile 5 mal 2 Kurswochen umfassenden "Berufsbegleitenden Aus- und Fortbildungsprogramm" anders aus, differieren die Zielvorstellungen im Detail.

Eine gewandelte gesellschafts- und kirchenpolitische Situation, andere Teilnehmer und ein anderes Team, neue therapeutische Ansätze charakterisieren die Gegenwart.

Das Gesamtkonzept dieses Berufsbegleitenden Aus- und Fortbildungsprogrammes, als Praxis kirchlicher Bildungsarbeit

haben wir an anderer Stelle ausführlich dargestellt (3). Hier soll untersucht werden, wie wir heute im Vergleich zu früher "gruppendynamische Arbeitsweisen" in das Gesamtkonzept eines Fortbildungsprogramms integrieren, welche Chancen und Probleme sich dabei ergeben. Denn wir vermuten, daß unsere Erfahrungen über unser Haus hinaus von Bedeutung sind, von anderen ähnlich gemacht werden. Mit dieser Darstellung soll daher zu einer umfassend zu führenden Diskussion um eine ganzheitliche kirchliche Bildungspraxis beigetragen werden, ohne hier eine aus Platzmangel nicht leistbare wissenschaftlich fundierte Aufarbeitung zu bieten.

1. Heutige Praxis

Anders als früher betonen wir heute unsere Rolle als Gastgeber in einem für die Teilnehmer fremden Haus stärker, bieten Strukturen: eine einladende Umgebung, die der Mühe der Selbstgestaltung zu Anfang enthebt, Unsicherheit und Angst reduziert. Dies beginnt praktisch bei einem gemeinsamen Essen und setzt sich fort im Angebot eines auf Kennenlernen und Ankommen zielenden Vorschlags für den Arbeitsbeginn. Auch die Vorstellung der groben Rahmenplanung, des Umfeldes des Hauses und des beginnenden Kurses, Erläuterungen zur Vorstellung des Teams über seine Rolle gegenüber den Teilnehmern gehören dazu.

Anders als früher leiten wir diese Gruppen jeweils zu zweit, nicht mehr als Gesamtteam von je zwei Sozialwissenschaftlern und Theologen.

1.1 Selbsterfahrung als Einstieg

Nun bereits zum sechsten Mal beginnt die erste Kurs-einheit (zum Thema "eigene Sozialisation und berufliches Handeln") mit einer dreitägigen Phase analytischer Selbsterfahrung. Nach einer Einstiegsübung, dem Malen eines Bildes über eine Situation aus der eigenen Herkunftsfamilie und der Anregung, sich über diese Bilder auszutauschen,

gilt dann das Prinzip der für solche Arbeit charakteristischen Minimalstrukturierung: die Leiter verweigern das Vorgeben von Arbeitsaufgaben an die Gruppe, greifen nur klärend oder den gegenseitigen Austausch anregend ein, bieten Interpretationen des Geschehens, benennen vermiedene Themen. Für die Gruppe entsteht dadurch die Notwendigkeit, selbst das Geschehen zu bestimmen, Schwellenängste zu überwinden. Dies drückte ein Teilnehmer in einem Traum so aus: "Ich stand auf einem hohen Sprungbrett, am Rand und hatte ein kleines Kind an meiner Hand, ich sollte springen. Aber ich konnte nicht sehen, wohin, ob da unten Wasser war oder nicht." Was er im Traum noch nicht konnte, hatte er nun durch sein Erzählen getan und dadurch der Gruppe einen Weg für die Selbsterfahrungsphase eröffnet. Insgesamt hilft dieser Einstieg zum raschen Erreichen einer Atmosphäre von Offenheit und Vertrauen untereinander, zur bewußten Etablierung von Gruppennormen.

Nach diesen drei Tagen zieht die Gruppe aus der abseits vom Tagungshaus gelegenen Kapelle in einen anderen Arbeitsraum um und plant, ausgehend von den vom Team vorgelegten, in der Kursausschreibung erstmals benannten Themen ihr konkretes Kursprogramm, regelt die Aufteilung verschiedener Leitungsfunktionen: Gesprächsleitung, Protokolle, etc. Diese Planung zielt auch auf die Präzisierung des Arbeitsbündnisses zwischen den Teilnehmern, zwischen Teilnehmern und Team.

Die Arbeit in den folgenden Kurswochen teilt sich in themenbezogene Phasen tagsüber und eine auf Reflexion des sozio- und psychodynamischen Geschehens zielende Phase abends. Damit versuchen wir der bewußt akzeptierten Spannung zwischen inhalts- und gruppenprozessbezogenen Lernzielen zu entsprechen, die das Kursprogramm bereits ausweist: Wissenserwerb über das kirchliche Arbeitsfeld und seine Bedingungen, über die Zielgruppe und ihre Lebenslagen einerseits, Handlungskompetenz zur Umsetzung solchen Wissens in die Berufspraxis andererseits. Damit ist notwendig Arbeit an der eigenen Person, Reflexion und Veränderung ihrer lebensgeschichtlichen Erfahrungen erforderlich.

Dieser Zweiteilung entsprechen unterschiedliche Rollen des Teams:

1.2 Sach- und Beziehungsthemen Integration im Spannungsfeld

Tagsüber sind wir aktive Teilnehmer im Lernprozess, die inhaltliche und methodische Arbeitsvorschläge machen, Information einbringen: durch Gesprächsbeiträge, Literatur, Referate, Initiierung und Leitung von Rollenspielen, um unmittelbar praxis- und erfahrungsbezogen zu arbeiten. Auch profilieren wir uns in solchen Phasen immer wieder durch inhaltliche Stellungnahmen, bisweilen sogar kämpferisch. Letzteres wird als "erkennbare kirchenpolitische Position" oft nachhaltig reklamiert, entspricht auch dem eigenen kirchenpolitischen Interesse des Teams.

Zum methodischen Repertoire dieser Tagesarbeitsphasen gehören aber auch Methoden, die dem Umfeld therapeutischer Verfahren, wie etwa Gestaltarbeit, zuzuordnen sind: So beobachteten wir in einem Kurs bei der Darstellung der Lebenssituation Jugendlicher und der darauf abgestimmten eigenen Arbeitskonzeption eine mehrere Tage andauernde angestregte, als mühsam empfundene Atmosphäre. Der Gegensatz zwischen dem reklamierten emanzipatorischen Ansatz und dem Versuch, brav der eigenen Arbeitsplanung zu folgen, ungeachtet der eigenen Befindlichkeit, zwang geradezu zum Wechsel der Thematik: Welche Lebensperspektiven habe ich selbst, welche Utopien ermutigen mich beim Handeln? Auf Anregung des Teams gestalteten die Teilnehmer in einer langen Übung einen "Friedhof der begrabenen Illusionen" und einen "Garten der Hoffnung", beide in entgegengesetzten Ecken des Raumes. Im Auswertungsprozeß, der sich über mehrere Tage erstreckte, wurde deutlich, wie wichtig für die Teilnehmer selbst die Befreiung vom moralischen Druck anspruchsvoller Ziele war, die für sie nicht mehr in Verbindung zur erlebten gesellschaftlichen und beruflichen Realität zu bringen waren. Erst als die Ansprüche der

"68-er Jahre" - damals waren die heutigen Teilnehmer gerade 8 Jahre alt - unter der Erde lagen, auf Grabsteinen abgeschrieben waren, konnten im "Garten der Hoffnung" neue, zarte Pflänzchen persönlich verbürgter gesellschaftlicher Utopien wachsen, ja mit ihren Wurzeln sogar bis in den Friedhof hinein reichen.

So war also erst auf dem Umweg über die eigene Befreiung ein Durchbrechen zu emanzipatorischen pädagogischen Ansätzen möglich.

In dieser Tagesarbeitsphase nehmen wir also vielfältige Leitungsfunktionen wahr, die zusammenfassend als "führend, unterstützend, versorgend" charakterisierbar sind. Allerdings begrenzen wir diese Funktionen auf Arbeitsinhalte und -methoden. Denn in der Phase der Vereinbarung über die Teamrolle insistieren wir auf der Wahrnehmung der gruppenprozessbezogenen Leitungsfunktionen wie Entscheidungsbildung durch die Teilnehmer selbst. Damit soll der Entwicklung der gruppeninternen Dynamik breiterer Raum eingeräumt werden, als dies bei der zunächst konfliktärmeren Leitung durch das Team der Fall wäre.

Abends verhalten wir uns deutlich abstinenter:

Zwar nehmen wir weiterhin eine Leitungsfunktion ein, diesmal aber durch Spiegeln und Nachfragen, durch Interpretationsangebote zum Verstehen des Gruppenprozesses und des eigenen Erlebens.

Die Reflexionsphase zielt vor allem auf Selbsterfahrung der Teilnehmer, auf die affektiven Lernzieldimensionen, Leitungskompetenz, Wahrnehmung der eigenen handlungsrelevanten Prägungen und persönliche Weiterentwicklung. Erst in zweiter Linie geht es dann auch um Verstehen und Überwindung von lernhemmenden Faktoren während der Tagesarbeit. Diese regelmäßige Phase am Abend dient der Klärung von Beziehungen, der Rückbesinnung auf zurückliegende Ereignisse des jeweiligen Tages und auf die dahinter wirksamen Ereignisse der eigenen Sozialisationsgeschichte. Dies geschieht durch Bearbeitung der "Hier-und-Jetzt"-Situation und im Transfer auf kurz oder lang Zurückliegendes.

Immer wieder wird in dieser Arbeitsphase auch das Arbeitsbündnis neu thematisiert, unterschiedliche Rollenerwartungen entdeckt, der Weg für eine Neube-stimmung freigelegt.

1.3 Lernergebnisse

Aus der eigenen Beobachtung und dem feed-back der TN folgern wir, daß diese Praxis dem Einzelnen bislang unbewußte Anteile seiner Person und seines Verhaltens zugänglich macht, persönliches Wachstum fördert, Kraft für Neues freisetzt.

Die Arbeit in der Gruppe beinhaltet beides, Phasen der Regression und des Erprobens neuer Verhaltensmöglichkeiten sowie des Erarbeitens neuer Sachinformation. Die Leiter werden dabei oft in der Rolle eines Elternpaares beschrieben, die in diesem von Unsicherheit gekennzeichneten Prozess einen stabilisierenden Rahmen, eine Auffangposition, Sicherheit bieten. Auch das Bild vom "Rabbi", dem anerkannten Lehrer, wurde gebraucht.

Abstinenz des Leiters hat eine katalytische Wirkung, führt zur Entschleierung von Übertragungsgeschehen: Denn Frustration des Wunsches nach Leitung und Anerkennung durch den Leiter führt zu der schmerzlichen Einsicht des Fortbestehens einer kindlichen seelischen Verfassung, dem Gebundensein an Elternfiguren, wie sie das Team darstellt. Daran freilich kann sich ein Schritt heraus aus dieser Abhängigkeit anschließen.

Neben dieser Abstinenz spielt aber auch die Modellfunktion des Leiters eine wichtige Rolle: Erlebbar wird beispielsweise, daß Offenlegung auch aggressiver Gefühle nicht zum Ende, sondern zur Vertiefung der Beziehungen in der Gruppe führt, daß Verbindlichkeit gegenüber Einzelnen und der Gruppe zwar den eigenen Handlungsspielraum begrenzt, aber eben auch Verbindungen schafft. Praktisch wird dieses Thema oft an Auseinandersetzungen über Absenzen einzelner Teilnehmer im Arbeits- oder Freizeitbereich abgehandelt.

Dieses konfrontierende und versorgende Leiterverhalten, im Unterschied zum überwiegend konfrontierenden steht jedoch nicht im Gegensatz zu einer wachsenden Autonomie der Gruppen; Fähigkeit zur Selbstorganisation des Lernprozesses in seinen prozess- und inhaltsbezogenen Phasen erwächst nicht nur aus dem Kampf um die Führung mit dem Team, sondern vor allem auch aus der Klärung des Verhaltens der TN und ihrer Wünsche in der Gruppe, in einem Klima zunehmender Kohäsion.

Die TN bearbeiten neben den ausgewiesenen Sachthemen in dieser Struktur eine Vielzahl von Beziehungsthemen: Neben der Auseinandersetzung mit der (väterlichen) Autorität stehen mit oft höherer Priorität Fragen nach dem Umgang mit Nähe und Distanz, Wahrnehmen (können) Anderer und Wahrgenommen werden (wollen), Geben und Nehmen bzw. Bekommen, Verlieren (wollen) und Siegen (dürfen). Zur Bearbeitung ödipaler Thematik kommen also präödipale Themen hinzu, dominieren.

All dies sind Themen mit hoher professioneller Relevanz für "Beziehungsarbeiter".

2. Reflexionen

Es ist wohl eine Vielzahl von Faktoren für die Veränderungsprozesse ursächlich. Zu klären wird immer wieder neu sein, welche Veränderungen angemessene Reaktion auf veränderte Bedingungen des Praxisfeldes sind, was andererseits schlechende, unbemerkte Anpassung ist.

2.1 Veränderte Gruppen, veränderte Leiter

So gibt es den nahezu als klassisch empfundenen "Aufstand" der Teilnehmergruppe etwa am dritten Kurstag gegen das Team nicht mehr, jedenfalls nicht in Form der offen vortragenen Revolte und Entmachtungsversuchen (wie sie vom alten Team beschrieben wurden). Arbeitsvorschläge des Teams werden in der Regel angenommen. Rivalität einzelner Teil-

nehmer äußert sich selten in Kritik am Team; eher schon in alternativen Vorschlägen zur Kursgestaltung, die dann zu gruppeninternen Auseinandersetzungen führen und als solche auch in der Reflexionsphase besprochen werden. Interventionen etwa, die solche konkurrierenden Vorschläge als Rivalität gegenüber dem Team interpretieren, stoßen oftmals ins Leere, bleiben ohne Resonanz, obwohl sie uns handgreiflich naheliegend erscheinen. Das Bedürfnis der Gruppen nach Nähe und Wärme - um den Preis des Vermeidens von Konflikten - ist ausgeprägt und durch Teaminterventionen, die Konfrontation mit den Leitern beinhalten, schwer zu relativieren. Das vorherrschende Klima ist oftmals symbiotisch, gleichsam "im Ei", dessen Schale nicht zerstört werden soll. Kleinere Ausbrüche trotz allem haben anscheinend eher die Funktion, insgesamt dieses Klima beibehalten zu können. Konflikte mit dem Team zielen eher auf Klärung, wieweit der Einzelne sich diesen beiden Menschen anvertrauen kann.

Aber auch unser Leitungsstil ist gegenüber dem historischen Vorbild verändert:

Soweit rekonstruierbar, dominierte damals, um 1970, ein bewußt kühler, umfassend abstinenter, als abweisend oft empfundener Leitungsstil, der dem Autoritätskonflikt zum raschen Durchbruch verhalf.

Die "politische Intervention" des Teams wird heute nicht mehr praktiziert, die Kursgruppe nicht zuerst als gesellschaftliches Modell und Übungsfeld von Dominanz und Unterordnung verstanden, sondern als Ort der Wiederbegegnung mit den Erfahrungen der Primärgruppe und der Wiederholung solcher Erfahrung. Der Einzelne mit seiner Geschichte, seiner Situation und seinem Veränderungspotential ist mehr im Blick, weniger die (Unter-) Gruppe als politisches Subjekt. Der Konflikt mit äußeren Autoritäten wird vom Team nicht mehr provoziert, da nicht als schlechthin zentral betrachtet. Wenn er jedoch Thema wird, dann nicht als Situation zum Üben von Widerstand, sondern als Chance zur bewußten Wahrnehmung verdrängter Erfahrung.

Das Ausbleiben traditionell vertrauter Reaktionen der Teilnehmer aber rührt im Team immer noch Zweifel, ob man etwa selbst dieses Konfliktthema vermieden habe, verstellt bisweilen den Blick für sanftere Formen von Widerstand oder das noch erforderliche Verbleiben an subjektiv dringenderen Fragen.

Die vorherrschende Zielrichtung der Interventionen hat sich also verändert:

Anregung von Offenlegung der eigenen Situation, Öffnung gegenüber der Situation der Anderen, Benennen von unausgesprochenen Gruppenthemen, Ermutigen zum Erproben von Alternativen, Verzicht auf Provokation durch Verweigern eigener inhaltlicher Beiträge, Schaffung einer Sicherheit vermittelnden Rahmenstruktur.

2.2 Gesellschaftsthemen - Gruppenthemen

Viele Teilnehmer befinden sich zum Zeitpunkt des Kurses in einer krisenhaften Lebensphase: am Übergang vom Jugendlichenstatus zu einem Erwachsenenleben, freilich innerlich nur noch, da sie ja von ihren soziologischen Merkmalen längst als Erwachsene zu bezeichnen sind. Früher dagegen nahmen vornehmlich langjährige Praktiker, ältere Mitarbeiter als Teilnehmer an den Kursen teil.

Dies ist Ergebnis einer sich verändernden Struktur der professionellen kirchlichen Mitarbeiter, aber auch Ausdruck einer gesellschaftlichen Ausdehnung der Jugendphase, bekannt unter dem Schlagwort von der Postadoleszenz.

Beides erklärt geänderte Kursthemen zum Teil, freilich nicht hinreichend.

Mehr Erklärungswert hat wohl die Veränderung gesellschaftlicher Utopien seit der damaligen Konzeptentwicklung. Denn die seinerzeit vorherrschende Auffassung, der Sturz der alten Autoritäten sei möglich und führe zum Aufscheinen einer befreiten Gesellschaft, hat sich als Illusion erwiesen, zumindest in ihrer vorherrschenden Variante einer Nahzeiterwartung. Wozu also heute noch Konflikte anzetteln, wenn der Glaube

an deren Nutzen fehlt? Statt dessen verbreitet sich die Annahme der Hypothese von Habermas, mitten in einer "neuen Unübersichtlichkeit" zu stecken (4). Ja mehr noch, die gesellschaftliche Entwicklung in den industrialisierten kapitalistischen Ländern läßt sich als Entstehung einer narzißtischen Gesellschaft begreifen, die von umfassender Versorgungsmentalität und Konsumismus gekennzeichnet ist. Die Verbreitung von humanistischen therapeutischen Verfahren, die sehr viel mehr als die klassische (Gruppen-) Psychoanalyse Versorgung statt Konfrontation bieten, verleiht dieser Annahme zusätzliche Plausibilität (5).

Deutlich ist mittlerweile sichtbar, daß der autoritäre Charakter nur eine neurotische Ausprägung unter mehreren ist, die ein befreites Leben behindern. Präödpale Traumata werden zunehmend gesehen und ihre gesellschaftlichen Konsequenzen diskutiert, etwa am Konstrukt des "Neuen Sozialisationstyps". (6)

Zweifelhaft bleibt freilich, ob mit der stärkeren Hinwendung zu intrapersoneller Problematik nicht vorrangig Frustration aus der Erfahrung eigener politischer Ohnmacht überspielt wird. Das Aufscheinen der "Therapiegesellschaft" als Nachfolgeorganisation der 68-er Jahre kann ja so verstanden werden; freilich reflektiert diese These nicht die Chance eben dieser Entwicklung. (7)

Ist die Thematik der Fortbildung diesen Trends gefolgt?

2.3 Didaktische Konsequenzen

Andererseits bleibt fraglich, ob nicht etwa unter der großen Konfliktbereitschaft in damaligen Gruppen präödpale Thematik verborgen blieb; ja mehr noch, ob nicht gar hier Anpassungsleistungen unbeabsichtigt unterstützt wurden, die auf Erfüllung von Versorgungswünschen zielten. Denn denkbar ist, daß gerade die konfliktfreudigen Teilnehmer sich auch der verstärkten Zuwendung der Leiter erfreuten.

Dem entspräche die Versuchung in gegenwärtigen Gruppen, besonders einfühlsame Teilnehmer unbewußt zu bevorzugen und die für die Gruppenentwicklung ebensowichtigen Beiträge von Teilnehmern mit stärkerer Abwehr unterzubewerten.

Gerade unsere verfügbare gruppenanalytische bzw. - therapeutische Kompetenz befördert die sehr behutsame Verwendung von Übungen und Methoden, oft im Gegensatz zu den expliziten Anforderungen der Gruppe. Umfassenden Therapie-wünschen über die thematische Indikation hinaus als auch der Versuchung, sich durch Darauf-Eingehen narzißtische Zufuhr zu verschaffen, widerstehen wir nach Möglichkeit. Kollegiale, professionelle Beratung ist dafür unverzichtbar.

Zu reflektieren ist immer wieder auch die Abhängigkeit der Leiter von dem Gesamteindruck, den ihre Teilnehmer später über sie, ihre Arbeit und das Institut weitersagen. Dies gilt für die Teilnehmer wie die Leiter gleichmaßen. Die naheliegende Tendenz, deshalb Konflikte zu vermeiden, ist fatal, wenn sie unbearbeitet bleibt; ihre Entschleierung andererseits ein wertvoller Lernschritt.

Unser stärker versorgender Leitungsstil unterstützt einerseits die Entwicklung des Ichs, bietet einer Gruppe Chancen, in einem insgesamt 10-wöchigen Prozess Reifungsschritte nachzuvollziehen. "Befähigung zur Selbstorganisation des Lernprozesses" heißt dann, Vertrauen in die eigene Kompetenz des Einzelnen und der Gruppe zu entwickeln.

Idealtypisch führt der Prozess dabei von der Symbiose zur Konfliktfähigkeit (auf der ödipalen Ebene). Dem entspricht auch die inhaltliche Abfolge der Kursthemen und die Gliederung des Arbeitstages in themenbezogene und prozessbezogene Phasen. Letzteres freilich stellt andererseits auch eine Belastung von Teilnehmern und Team dar, die der Wechsel der Interaktionsebenen zwischen den Phasen bedingt. Diese Belastung wird reduziert durch eine nahezu rituelle Regelmäßigkeit des Wechsels, der Phasenabfolge, durch strikte Trennung von Handeln und Reflektieren.

Beides gehört konstitutiv zum Lernfeld Jugendarbeit, muß sich daher im Fortbildungskonzept niederschlagen, bleibt nie spannungs- und widerspruchsfrei. Die bisherige Praxis ist so auch ein ständiges Balancieren, dessen Ende nicht in Sicht kommt.

Anmerkungen und Literatur

1. Pflüger M./Schanz W. Gruppendynamische Prozesse
Volk H./Weber G., in der Fortbildung von Mit-
 arbeitern in der evangelischen
 Jugendarbeit
 in: Dahm K.W./Stenger H. (Hrsg.)
 Gruppendynamik in der kirch-
 lichen Praxis
 München 1974

2. Programmbeschreibung des Berufsbegleitenden Aus-
und Fortbildungsprogrammes des Studienzentrums für
evangelische Jugendarbeit, 8162 Josefstal

3. Hanusch R., "Professionalität und Identität
Chancen und Probleme von theo-
logischer Bildung für nicht-
theologisch ausgebildete Mit-
arbeiter"
in: Theologia Practica Nr. 1/84

4. Habermas J., "Die neue Unübersichtlichkeit
Die Krise des Wohlfahrtsstaates
und die Erschöpfung utopischer
Energien"
in: Merkur Nr. 1/1985

5. Diese These wurde anlässlich einer Konsultation "Thera-
piemethoden und Fortbildung" im Juli 1986 im Studien-
zentrum Josefstal von M. Horn (GaG, München) vorge-
tragen.

6. Ziehe Th., Pubertät und Narzißmus
Frankfurt/M. 1979

7. Dischner G., Abschied von der Revolution
Politische Erfahrungen und die
Suche nach dem eigenen Weg
in: Affolderbach M./Hanusch R. (Hg.)
Wir suchen das ganze Leben
Wuppertal 1975

Studienzentrum für evangelische Jugendarbeit, Josefstal
Berufsbegleitendes Aus- und Fortbildungsprogramm

Mit diesem langfristig angelegten Programm bietet das Studienzentrum für professionelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter *) in allen Arbeitsfeldern evangelischer Jugendarbeit die Möglichkeit zur Reflexion und Weiterentwicklung der eigenen Berufspraxis. Für Mitarbeiter in den ersten Berufsjahren liegt dabei der Schwerpunkt bei der Spezialisierung auf ein neues Arbeitsfeld und eine neue Rolle, auf Konkretisierung und Ergänzung des in der Ausbildung erworbenen Wissens; langjährige Praktiker können ihre Praxis frei vom Handlungsdruck des Alltags und der einengenden Gewohnheit sorgfältig durchdenken, neues Wissen erwerben und Konzeptionen der Arbeit überprüfen.

- Das Programm soll die Teilnehmer befähigen,
- qualifizierte Konzeptionen für die Praxis ihrer Jugendarbeit zu entwickeln,
 - die Bedeutung theologischer Fragestellung für die Teilnehmer und die Lebenswirklichkeit von Jugendlichen zu beurteilen,
 - ihre verschiedenen Rollen, etwa als Pädagogen, Seelsorger, kirchliche Funktionsträger und Arbeitnehmer bewußt wahrzunehmen,
 - Konsequenzen aus diesen Einsichten in ihrem Arbeitsfeld auch zu verwirklichen
 - und ihre persönliche Kompetenz als Teilnehmer und Leiter in Kleingruppen zu erweitern.

Teilnehmer

sind haupt- und nebenberufliche Mitarbeiter in der Jugendarbeit in kirchlicher bzw. diakonischer Trägerschaft, derzeit vor allem: Diakone, Sozialpädagogen, Sozialarbeiter, Pfarrer, Religionspädagogen, Erzieher, Absolventen von Bibelschulen, Gemeindepädagogen.

Diese heterogene Gruppenzusammensetzung ähnelt der Situation im Arbeitsfeld und bietet eine Grundlage für den angestrebten Dialog zwischen Theologie und Sozialwissenschaft, zwischen Mitarbeitern in verschiedenen hierarchischen Posi-

tionen und mit unterschiedlichem sozialen Hintergrund; hieraus entstehende Konflikte können in der Gruppe bearbeitet werden.

Das Lernen

ist in allen Kurseinheiten gruppenprozeßbezogen gestaltet: Erkennen und Artikulieren der eigenen Interessen und Wünsche, Wahrnehmen der anderen, Klären der Rolle, Erreichen von Rollenflexibilität, Klären von Beziehungen, Handlungsfähigkeit als Gruppe und Bearbeiten von Konflikten sind Lernziele in allen Kurseinheiten.

Deshalb ist Raum zur regelmäßigen Reflexion des Geschehens in der Gruppe; die in Kleingruppen wirksame Dynamik wird, am Beispiel der eigenen Kursgruppe erfahrbar und verstehbar. So werden auch Veränderungen des eigenen Verhaltens (als Leiter) in Gruppen angeregt und unterstützt.

Ebenso unterstützt der Prozeß gemeinsamer Planung der Kurseinheiten durch alle Beteiligten diese Lernziele; Erfahrungen und Interessen von Teilnehmern und Team gestalten innerhalb des hier beschriebenen Rahmens die konkrete Ausformung jeder Kurseinheit. Die Beteiligung an dieser offenen Curriculumsentwicklung ist so auch ein Prozeß beruflicher Sozialisation.

Erfahrungen

und Erlebnisse im beruflichen Alltag sind immer Ausgangs- und Bezugspunkt der Kurseinheit, auch der Bearbeitung von Theorie und Aufnahme neuer Information.

Gegenwärtige und vergangene, teilweise vorbewußte Erfahrungen der Kursteilnehmer mit Religion, Kirche und Jugendarbeit prägen ihre (emotionale) Einstellung gegenüber im Kurs behandelten Themen, blockieren bisweilen das Lernen im Kurs und das berufliche Handeln. Solche verdrängten Erfahrungen aus der eigenen Lebensgeschichte werden durch die Bearbeitung im Kurs in ihren Konsequenzen veränderbar.

*) Im folgenden kurz: Mitarbeiter bzw. Teilnehmer

Methoden

wie Kleingruppenarbeit, Rollenspiele, Erkundungen und Exkursion, kreative Verfahren und Projektarbeit zwischen den Kurseinheiten werden deswegen häufig verwendet, aber auch Referate und Plenumsdiskussionen, Literaturbearbeitung und angeleitete Übungen, spirituelle und meditative, auch körperbezogene Einheiten haben ihren Platz in der Kursarbeit. Zum Teil eignen sich diese Methoden auch zur Arbeit mit Jugendlichen; Übertragungsmöglichkeiten und Grenzen des Einsatzes in der Jugendarbeit werden im Kurs geprüft. Darüberhinaus erbringt der Erfahrungsaustausch in der Teilnehmergruppe erfahrungsgemäß praktische Tips für die eigene Arbeit des Einzelnen. Die Kursdozenten stehen nach Vereinbarung auch für die individuelle Beratung zur Verfügung.

Inhaltliche Schwerpunkte

der Kurseinheiten sind diejenigen Faktoren, die das Arbeitsfeld „kirchliche Jugendarbeit“ prägen:

- Lebensumstände und Erziehung, die Glaubensgeschichte des Mitarbeiters sowie die berufliche Sozialisation, die Einstellung und Verhalten inner- und außerhalb des Arbeitsfeldes bestimmen;
- die Lebens- und Arbeitsbedingungen in unserer Gesellschaft, die sich auch im Verhalten und den Einstellungen Jugendlicher ausdrücken;
- die Kirche als Erfahrungsfeld zwischen dem Anspruch „Gemeinschaft der Gläubigen“ zu sein und ihrer Realität als Großorganisation in der bundesrepublikanischen Gesellschaft mit bestimmten Arbeitsformen und Wirkungsweisen;
- die Wirkungsgeschichte theologischen Denkens, die viele Verhaltensweisen und Organisationsformen im Arbeitsfeld erklärt und den Zugang zu grundsätzlichen Fragestellungen eröffnet.

Im folgenden werden die inhaltlichen Schwerpunkte der einzelnen Kurseinheiten genauer umrissen. Die erwähnten einzelnen Themen wurden in verschiedenen vorangegangenen Programmen bearbeitet; keinesfalls handelt es sich um eine ausschließliche oder gar umfassende Themenaufstellung.

Kurseinheit »a«

Eigene Sozialisation und berufliches Handeln

Die Lebens- und Erziehungsgeschichte des Mitarbeiters prägt sein Handeln inner- und außerhalb der Jugendarbeit, wirkt aber auch weiter auf die Entwicklung der Jugendlichen im Arbeitsfeld, für die der Jugendleiter oft Identifikationsmodell ist. Schärfung der Wahrnehmung dieser Prägung ist deswegen unverzichtbar für eine berufliche Tätigkeit, in der die eigene Person das entscheidende Arbeitsmedium ist.

Deswegen schließt sich nach der Einführung ins Gesamtprogramm in dieser ersten Kurseinheit eine dreitägige Phase analytisch orientierter Selbsterfahrung in der Gruppe an, die auch der Entwicklung authentischer und intensiver Beziehungen in der Gruppe dient. Diese Arbeitsphase wird von einem erfahrenen Gruppendynamiker geleitet.

Danach wird stärker themenzentriert, z. B. an folgenden Inhalten, gearbeitet:

- Entstehung des Gewissens, Formen und Funktion des Über-Ichs, Normenbildung und Autorität;
- religiöse Sozialisation, Gottesbilder und Gottesvorstellungen;
- eigene Sexualität, Entwicklung christlicher Einstellungen zur Sexualität, Bedeutung der Familie in der Gesellschaft.

Kurseinheit »A«

Vom Auszug aus Ägypten bis zur Bergpredigt

Diese Kurseinheit gibt eine Einführung in das Alte und Neue Testament. Im Mittelpunkt steht dabei die Beschäftigung und Auseinandersetzung mit der Entstehungsgeschichte des christlichen Glaubens und der biblischen Tradition: Ausgehend von der Geschichte Israels – dem Auszug aus Ägypten, der Inbesitznahme des Landes Kanaan, den Schöpfungsberichten, der Entstehung des Königtums in Israel und der Botschaft der Propheten werden die Linien bis in das Neue Testament gezogen.

Hier geht es schwerpunktmäßig um das Verstehen und das Nachvollziehen der Entstehung und der Geschichte der Glaubensaussagen über Jesus und um seine Verkündigung. Dies geschieht durch die Beschäftigung mit der Theologie des Paulus und der Botschaft der Evangelien. Im Zusammenhang damit wird die Arbeitsweise der historisch-kritischen Forschung verwendet, aber

auch neuere exegetische Ansätze werden vorgestellt (materialistische-, tiefenpsychologisch orientierte Exegese, „feministische“ Theologie ...)

Wichtig ist neben der Wissensvermittlung und der Auseinandersetzung mit den historischen Gegebenheiten und den christlichen Glaubenszeugnissen die Einbeziehung der eigenen Person und die persönliche Betroffenheit: Zu klären und zu verstehen ist, welche Bedeutung diese alten Geschichten und die Verkündigung Jesu für das eigene Leben und das der Jugendlichen haben und welche Konsequenzen daraus für das Handeln folgen (Feindesliebe, Frieden und soziale Gerechtigkeit, Widerstand, Besitz und Eigentum, Rolle der Frau ...)

Kurseinheit »b«

Lebenswirklichkeit Jugendlicher und evangelische Jugendarbeit

Im Mittelpunkt dieser Kurseinheit stehen die Lebensbedingungen der Jugendlichen in der Gesellschaft und jugendspezifische Kulturformen der Gegenwart. Dabei werden die wichtigsten Sozialisationsinstanzen für Jugendliche ebenso behandelt wie aktuelle Jugendprobleme und neue Ergebnisse der Jugendforschung. Schwerpunkte sind insbesondere:

- das Schulsystem und seine Auswirkungen für die Jugendlichen;
- Probleme der beruflichen Ausbildung;
- Jugendarbeitslosigkeit;
- Situation der ausländischen Jugendlichen;
- Protestverhalten von Jugendlichen.

Aus der Analyse der Situation der Jugendlichen werden Konsequenzen gezogen für eine Konzeption evangelischer Jugendarbeit, die einerseits den Interessen der Jugendlichen dienen soll, andererseits die Erwartungen der Kirchengemeinden berücksichtigen muß. Diese Arbeitsschritte werden immer verbunden mit der konkreten Berufspraxis der Teilnehmer.

Kurseinheit »B«

Von der Urgemeinde zur Volkskirche

Gegenwärtige Erscheinungsformen von Kirche und theologisches Denken sollen in dieser Einheit von ihrer Geschichte her verstehbar werden. Die Entstehung von unterschiedlichen Gemeindetypen und ihrer theologischen Begründungszusammenhänge können heute noch vorhandene Strukturen in der gemeindlichen Wirklichkeit erklären und Hinweise zu ihrer Veränderung geben. Wichtige kirchengeschichtliche Impulse, wie vor allem das

Mönchtum, die Reformation, der Pietismus, Kirche und Arbeiterbewegung im 19. Jahrhundert, die Bekennende Kirche, die ökumenische Bewegung und die Entwicklung des Protestantismus seit 1945 werden dargestellt und insbesondere auf ihre Bedeutung für aktuelle Fragen der eigenen Lebensgestaltung und der kirchlichen Praxis hin befragt. Ein Überblick über die theologischen Strömungen der letzten 50 Jahre macht zugleich Grundprobleme theologischen Denkens nachvollziehbar. Wichtige sozioethische Fragestellungen, insbesondere aus der Jugendarbeit, werden in diesem Rahmen dargestellt und bearbeitet. Ziel der Einheit ist die Befähigung für ein eigenständiges theologisches Denken ohne Angst vor unbegriffenen Hintergründen.

Kurseinheit »c«

Arbeitsplatz Kirche

Vorbereitend wird von allen Teilnehmern die Durchführung einer Tätigkeitsanalyse während eines Monats erbeten, deren Ergebnis Bezugspunkt der Kursarbeit wird. Die Beschäftigung der Teilnehmergruppe mit Struktur und Umfang der eigenen Berufstätigkeit führt oft schnell zu Geschichte und Aussagen protestantischer Arbeitsethik, zur Klärung des eigenen Arbeitsverständnisses und der verschiedenen Aspekte menschlicher Arbeit: als nachschöpferische Tätigkeit oder als Fluch, als Lohnarbeit oder Eigenarbeit, als Gegensatz zu Muße und Freizeit.

Neben diesen soziologischen und theologischen Zugängen zum Thema leitet die Kurseinheit an zur genauen, greifbaren Bestimmung der eigenen Ziele und zur Analyse des Kräftefeldes, innerhalb dessen der Mitarbeiter an die Umsetzung dieser Ziele gehen muß. Zu diesem Kräftefeld gehören die Strukturen kirchlicher Institutionen ebenso wie die familiäre Situation, die Beziehung zu Jugendlichen und der Umgang mit der eigenen Zeit und eigenen Kräften. Planungs- und Analysetechniken werden praktisch erprobt, aber auch Fragen des Arbeitsrechts und berufsständischer sowie gewerkschaftlicher Organisation in einer sich als Dienstgemeinschaft verstehenden Institution behandelt.

Das Gesamtprogramm

umfaßt fünf Kurseinheiten von je 10 Tagen, verteilt über einen Zeitraum von 2 Jahren. Der Wechsel zwischen Arbeit im Praxisfeld und im halbjährlichen Abstand besuchten Kurseinheiten unterstützt langfristig wirksames Lernen. Da das Programm in der beschriebenen Reihenfolge zusammenhängend konzipiert ist, empfiehlt sich die Beteiligung an allen 5 Kurseinheiten.

Für Teilnehmer, die die erforderliche Freistellung von Dienststelle und Arbeitsplatz nicht ermöglichen können oder an einer vertieften Beschäftigung mit theologischen und kirchengeschichtlichen Fragestellungen wenig interessiert sind, ist eine auf die Kurseinheiten **a**, **b** und **c** begrenzte Teilnahme möglich und sinnvoll. Das so reduzierte Programm umfaßt dann 3 Kurseinheiten von je 10 Tagen, jeweils im Abstand eines Jahres, im gleichen Zeitraum wie das Gesamtprogramm.

In Einzelfällen ist auch die Teilnahme an einer einzelnen Kurseinheit möglich.

Colloquium

und die Erstellung einer schriftlichen Arbeit im Rahmen dieses Programmes werden von der bayerischen Landeskirche zusätzlich gefordert, wenn die Teilnahme am Gesamtprogramm als Absolvierung der „Biblisch-theologischen Ergänzungsausbildung“ anerkannt werden soll. Nach erfolgreichem Verlauf des Colloquiums, das mit Vertretern des Landeskirchenamtes in der Kursgruppe stattfindet, stellt das Landeskirchenamt die Bescheinigung über die erworbene „Anstellungsfähigkeit“ (vgl. KABL 1977 und RS Nr. 840, I d) aus.

Die Anerkennung der Teilnahme für Jugendleiter aus anderen Landeskirchen als Aufbau- oder Zusatzausbildung muß jeweils im Einzelfall geklärt werden.

Anmeldung

der Teilnehmer bitte direkt an das Studienzentrum richten. Beim jeweiligen unmittelbaren Arbeitgeber oder Vorgesetzten ist Dienstbefreiung zu beantragen. Anmeldeschluß ist 2 Monate vor Kursbeginn; langfristige Voranmeldung ist empfehlenswert, da die Teilnehmerzahl auf 16 begrenzt ist. Nach Eingang der Anmeldegebühr von DM 70,- erhalten die Teilnehmer eine schriftliche Bestätigung. Bei Rücktritt von der Teilnahme nach Anmeldeschluß wird dieser Betrag als Ausfallgebühr einbehalten, ansonsten verrechnet.

Die jeweiligen Termine der Kurseinheiten sind im Jahresprogramm des Studienzentrums abgedruckt, bei der Terminplanung werden die Wünsche der Teilnehmergruppe berücksichtigt.

Gemeindeberatung in der Evangelischen Kirche in Hessen
und Nassau

RICHTLINIEN FÜR DIE AUSBILDUNG ZUM GEMEINDEBERATER

Was ist Gemeindeberatung?

Gemeindeberatung wendet Organisationsentwicklung für den kirchlichen Bereich an. Sie ist eine Einrichtung der Kirchen für Gemeinden und kirchliche Einrichtungen,

- o die ihre Ziele und Aufgaben bedenken und neu fassen,
- o die ihre Gaben und Möglichkeiten entdecken und entwickeln,
- o ihre Konflikte und Probleme bearbeiten,
- o ihren Dienst angemessen gestalten wollen.

Gemeindeberatung versteht sich dabei als Partnerin der zu beratenden kirchlichen Einrichtungen, die sie bei der Suche nach Lösungen und Entwicklungsmöglichkeiten begleitet und fördert.

Gemeindeberatung ist freiwillig und vertraulich.

Wer kann Gemeindeberater/in werden?

Pfarrerinnen und Pfarrer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und andere Personen, die an kirchlicher Arbeit interessiert und beteiligt sind,

- o die mehrjährige Erfahrung in verschiedenen kirchlichen Arbeitsgebieten, besonders in der Gemeindegemeinschaft, gemacht haben,
- o die zur Entwicklung der Kirche beitragen wollen,
- o die Kenntnisse und Erfahrungen mit methodischer Gruppenarbeit (in spezifischen Fortbildungsgängen erworben) nachweisen.

Wie wird man Gemeindeberater/in ?

Die Ausbildung zum Gemeindeberater vollzieht sich in drei didaktischen Grundeinheiten: Laboratorien (1), dokumentierter Beratungspraxis (2) und Supervision (3).

1 Laboratorien

1.1 Die Einführung in die Ausbildung zum Gemeindeberater geschieht durch

a. zwei in kurzem Abstand aufeinanderfolgenden Wochenendseminaren (im Herbst eines jeden Jahres) und - daran anschließend -

b. sechs bis zehn Supervisionsitzungen (Basis-supervision).

Das erste Seminar dient der Information über Grundzüge der Organisationsentwicklung und der Gemeindeberatung; das zweite der Vertiefung und dem Versuch, die Theorieelemente auf die jeweilige Praxis zu beziehen.

1.2 Die drei Laboratorien 1, 2, 3 zur Organisationsentwicklung in der Kirche dauern jeweils sieben bis acht Tage und finden in der Regel jeweils im Herbst statt. Sie stellen eine Arbeitssituation her, in der die Ausbildungskandidaten an der eigenen Berufspraxis lernen. Der Lernprozess wird verdichtet durch Informationseinheiten über theologische und sozialwissenschaftliche Theorien.

Einführung in die Systemanalyse und -diagnose:

- o Datensammlung und Datenfeedback;
- o Institutionalisierung von Veränderungen in Gemeinden und Kirche;
- o Veränderungsstrategien;
- o Auswertung von Beratungsprozessen;
- o Unterscheidung von therapeutisch orientierten, lern- und systemorientierten Interventionen;

- o Entwickeln des eigenen Beraterverhaltens;
- o Arbeit an wiederkehrenden Themen der Beratung wie z.B.
Leitungsstrukturen,
Konfliktmanagement,
Organisation von Entscheidungen,
Feedback etc.

2 Dokumentierte Beratungspraxis

Zwischen den Laboratorien liegen drei Praxis-einheiten. In diesen Phasen übernehmen die Aus-bildungskandidaten zusammen mit anderen Kollegen/innen kurz- und langfristige Projekte. Um die Ausbildung abschließen zu können, sind mindeste-s vier kurz- und zwei langfristige Beratungspro-jekte notwendig. Als kurzfristig gelten jene, die mindestens drei Klientenkontakte umfassen: Ein-gangsphase (Kontrakt), Beratung, Auswertung. Langfristige Beratungsprozesse dauern in der Regel länger als sechs Monate und bestehen aus mindestens acht Kontakten mit dem Klienten.

Die Leitung und die Durchführung von Fortbildungs-veranstaltungen können nicht als Ersatz für die Ar-beit in Beratungsprojekten geltend gemacht werden.

Alle Ausbildungskandidaten sind zur Dokumen-tation und Supervision ihrer Beratungspraxis verpflichtet.

3 Supervision

Es wird erwartet, daß die Ausbildungskandidaten in der Zeit zwischen Zulassung und Abschluß der Ausbildung mindestens vierzig Doppelstunden Supervision nehmen.

Ziel der Supervision ist es, die rationalen und emotionalen Anteile der Beratungspraxis diagnostisch zu erfassen und den Kandidaten zu einem bewußten Einsatz ihrer Möglichkeiten zu verhelfen.

Der Supervision kommt die Aufgabe zu,

- o den Transfer der in den Laboratorien gewonnenen Einsichten und methodischen Fertigkeiten/Fähigkeiten in die Beratungspraxis zu unterstützen (Anlernfunktion);
- o die Zielsetzung und Planung der Beratung mit den Kandidaten im Blick auf den Klienten zu erarbeiten (Beratungsfunktion);
- o Interventionen, Einstellungen und handlungsleitende Theorien der Kandidaten im Verlauf des Beratungsprozesses und aufgrund der Wechselwirkungen mit dem Klientensystem durchschaubar zu machen (Reflexionsfunktion).

Die Kandidaten können ihren Supervisor und die Supervisionsgruppe selbst wählen. Sie schließen mit ihren Supervisoren Verträge ab, die folgende Punkte berücksichtigen:

- o Frequenz: Die Supervision sollte alle zwei bis vier Wochen, d.h. mindestens einmal monatlich erfolgen.
- o Größe: Die Supervisionsgruppe sollte maximal sechs Teilnehmer umfassen.
- o Inhalte, Termine und Art und Weise, wie die Dokumentation vorgelegt werden soll.
- o Vertraulichkeit: Die Daten des Supervisionsprozesses bleiben Eigentum der Supervisionsgruppe. Davon ausgenommen sind die Dokumentationen über Klientenkontakte, die im Rahmen der Ausbildung vorgelegt werden müssen.
- o Höhe der Vergütung für eine Doppelstunde.

Eine Abschrift des zwischen Supervisor und Supervisanden geschlossenen Vertrags wird spätestens vor der Zulassung zum AufbauLaboratorium 1 an die Geschäftsstelle der Gemeindeberatung der EKHN, Johanna-Melber-Weg 23, 6000 Frankfurt 70, geschickt.

Von den Supervisoren wird erwartet, daß sie:

- o in Gruppensupervision erfahren bzw. ausgebildet sind;
- o die Ziele der Gemeindeberatung, der Organisationsentwicklung in der Kirche durch die Supervision unterstützen;
- o mit den Ausbildungsrichtlinien vertraut sind und sie akzeptieren;
- o Erfahrung und/oder Kontakt mit kirchlichen Arbeitsfeldern haben;
- o nach Möglichkeit eigene Felderfahrungen mit Organisationsentwicklung, zumindest aber mit sozialer Gruppenarbeit haben;
- o in der Supervision die Entwicklung der Persönlichkeit des Supervisanden und das Geschehen in der Gruppe mit dem in der Organisationsentwicklung notwendigen Systemansatz verbinden können.

Beim Abschluß der Ausbildung fällt dem Supervisor die Aufgabe zu, mit den Supervisanden deren beratende Kompetenz zu ermitteln und darüber ein gemeinsames Statement zu verfassen, das dem Anerkennungsausschuß zugeleitet wird (siehe dazu Näheres in Anlage 1).

4 Zulassung zur Ausbildung

Bewerben sich Kandidaten nach Teilnahme an den Einführungsseminaren und der Basissupervision um die Zulassung zur Ausbildung, führt die Ausbildungsgruppe mit ihnen Aufnahmegespräche.

Für die EKHN gilt zusätzlich: aufgrund dieser Gespräche werden die Kandidaten dem Leitenden Geistlichen Amt (LGA) zur Zulassung empfohlen. Mit der Zulassung durch das LGA ist die Teilnahme an den Laboratorien, der Beratungspraxis, der Supervision und die Mitgliedschaft in der Arbeitsgemeinschaft "Gemeindeberatung in der EKHN" verbunden.

5 Abschluß und Anerkennung

Während Laboratorium 3 findet die Anerkennung der Ausbildungskandidaten statt. In Vorbereitung dazu legen die Ausbildungskandidaten Materialien zur Dokumentation ihrer Kompetenz in Praxis und Theorie vor (siehe dazu Anlage 1).

In Verbindung mit Laboratorium 3 führt der Anerkennungsausschuß ein Gespräch mit den Ausbildungskandidaten. Der Anerkennungsausschuß setzt sich aus je einem Vertreter der Ausbildungsgruppe, der Supervisoren und der Arbeitsgemeinschaft für Gemeindeberatung zusammen. In dem Gespräch wird entschieden, ob die Anerkennung als Gemeindeberater ausgesprochen wird. Über die Anerkennung wird ein Zertifikat ausgestellt.

Das Curriculum ist so angelegt, daß es in einem Zug absolviert werden sollte. Unterbrechungen müssen mit der Ausbildungsgruppe vereinbart werden. Die Ausbildung gilt als abgebrochen, wenn ein Laboratorium nicht besucht, sowie Beratungspraxis und Supervision länger als ein Jahr nicht wahrgenommen worden sind.

6 Beauftragung

Nach der Anerkennung kann die offizielle Beauftragung zur Gemeindeberatung durch entsprechende Anstellungsträger erfolgen.

Für die EKHN gilt: Die Arbeitsstelle für Gemeindeberatung in der EKHN schlägt die anerkannten Berater dem Leitenden Geistlichen Amt der EKHN zur Beauftragung vor. Die Beauftragung durch die Kirchenleitung ist nebenamtlich und wird auf vier Jahre ausgesprochen (vgl. dazu die Leitlinien für die Gemeindeberatung in der EKHN).

7 Aufnahme in entsprechende Berufsverbände

Wer als Berater akkreditiert ist, kann in Übereinstimmung mit den jeweiligen Aufnahmebestimmungen die Mitgliedschaft in der DGfP (Deutsche Gesellschaft für Pastoralpsychologie), IAASS Europa

Anlage 1:

Unterlagen und Zeitplan für die Anerkennung

Da das Laboratorium 3 in der Regel im Herbst stattfindet, sollten spätestens im Mai desselben Jahres die erforderlichen Beratungsprozesse abgeschlossen sein. Bis zum Juni werden die Beratungsprozesse auf folgende Weise dokumentiert und aufbereitet:

- Schlüsseln Sie die in der Beratung aufgewandte **Z e i t** nach Beratungsstunden oder Beratungstagen auf.
- Erstellen Sie eine Übersicht, auf welchen verschiedenen **E b e n e n** innerhalb Ihres Klientensystems Beratung stattgefunden hat. (Pfarrer, Kirchenvorstand, Leitungsteam, Gemeindeversammlung, Gemeindegruppen etc.).
- Welche Methoden und **I n t e r v e n t i o n e n** wurden in der Beratung von Ihnen angewandt?
- Übersicht über **S u p e r v i s i o n**: Wieviele Stunden Supervision haben Sie während der ganzen Ausbildung in Anspruch genommen? Bei welchem/er Supervisor/in?

Im Juli und August finden die Gespräche mit Kollegen und Klienten und Supervisoren statt zur Selbst- und Fremdeinschätzung als Berater.

- Dazu führen Sie mit 2 Kollegen, die Sie in Ihrer Beratungspraxis kennen, und mit 2 Ihrer Klienten eine **S e l b s t - u n d F r e m d e i n - s c h ä t z u n g** Ihrer Fähigkeiten als Berater durch (Fragebogen bei der Geschäftsstelle für Gemeindeberatung anfordern).
- Besprechen Sie mit Ihrem jetzigen **S u p e r v i - s o r** die Unterlagen, Ihre Lernpunkte, Defizite und Ihren Standort in der Ausbildung. Über dieses Gespräch erstellen Sie ein **E r g e b n i s p r o - t o k o l l**, das von Ihnen beiden unterzeichnet und der Geschäftsstelle für Gemeindeberatung zugeleitet wird.

Spätestens Ende August müssen alle Unterlagen in der Geschäftsstelle der Gemeindeberatung in Frankfurt sein. Mitte September wird dann die Zulassung zu Laboratorium 3 ausgesprochen. Im November oder Dezember findet dann Laboratorium 3 statt.

(International Association of Applied Social Scientists Europa, Region der CCI, Certified Consultants International) und/oder GOE (Gesellschaft für Organisationsentwicklung) beantragen.

8 Kosten entstehen für:

zwei Einführungsseminare (ein Seminar kostet ca. 150,-- DM, Vollpension und Studiengebühr);
für drei Laboratorien (ein Laboratorium kostet ca. 700,-- DM, Vollpension und Studiengebühr);
eine einmalige Gebühr für die Anerkennung (ca. 100,-- DM);
zuzüglich Supervisions- und Reisekosten, die individuell und je nach Vertrag verschieden sind.¹

¹ Nach den neuesten Beschlüssen ist die Ausbildung auch für nicht im kirchlichen Dienst stehende Personen zugänglich.

Evangelische Landjugendakademie Altenkirchen

Inhalte und Schwerpunkte

Angesichts der sich ändernden gesellschaftlichen Bedingungen müssen theologische Grundfragen überprüft werden. Neue Erkenntnisse der biblischen Exegese und aus christlicher Sicht gewonnene sozioethische Orientierungen wirken sich auch auf die Gemeinde- und Jugendarbeit im ländlichen Raum und damit auf die Fortbildung aus. Daneben gilt es, das Bedürfnis nach Innerlichkeit und damit verbundenen Formen zu beachten. Diese Entwicklungen finden ihren Niederschlag in der Kursarbeit.

Die Evangelische Landjugendakademie führt für die Mitarbeiter in der ländlichen Gemeindearbeit Kurse durch, die zur Gemeindeanalyse befähigen, den Gemeindeaufbau fördern und Modelle und Ansätze einer integralen Gemeindepraxis auf dem Lande vorstellen. Berufsbilder und Arbeitsfelder werden angesprochen, die Gottesdienst- und Kasualpraxis sowie die Seelsorge im ländlichen Raum reflektiert und konkrete Orientierungshilfen hierzu vermittelt.

In anderen Kursangeboten wird den Herausforderungen der Landwirtschaft im Spannungsfeld zwischen Wachsen und Weichen, Ökonomie und Ökologie, Hunger und Überfluß Rechnung getragen. Zu diesen Spannungsfeldern können Pfarrer, kirchliche Mitarbeiter und Multiplikatoren der ländlichen Bildungsarbeit in Kursen zu biologischen Landbaumethoden, zum Agrarstrukturwandel, zur Regionalplanung, zum Ernährungsverhalten und zum Thema Landwirtschaft und Dritte Welt Antworten finden. Kirchliche Mitarbeiter sind auch daran interessiert, Agrarfragen zu begreifen, um für die Probleme der Menschen in der Landwirtschaft und im ländlichen Raum mehr Verständnis zu haben.

Mit Mitarbeitern der evangelischen Jugendarbeit und anderer Träger wird das Selbstverständnis und die Konzeption eines so vielschichtigen und vielfältigen Arbeitsfeldes wie das der evangelischen Jugendarbeit analysiert und weiterentwickelt. Dabei gilt es, Perspektiven für eine Generation von Jugendlichen zu erarbeiten, denen es schwerfällt und schwer gemacht wird, realisierungsfähige und zugleich subjektiv befriedigende Lebenspläne zu verwirklichen. Kirchliche Jugendarbeit kann durch ihr vielfältiges Angebot von Gruppenarbeit und offener Jugendarbeit Jugendlichen Freiräume der Geselligkeit und zum Klären ihrer Probleme anbieten, durch Projekte, die die soziale Lebenswirklichkeit von Jugendlichen verbessern, Beispiele für Partizipation und Verantwortung in der Gesellschaft liefern und Zeichen der Hoffnung setzen. Zu berücksichtigen ist dabei die Tradition evangelischer Jugendarbeit. Neben der Eigenständigkeit evangelischer Jugendarbeit ist auch auf den Zusammenhang der verschiedenen Arbeitszeile in der Gemeindearbeit zu achten.

Durch die Veränderungen im ländlichen Raum ist das Leben der Jugendlichen vielfältiger, widersprüchlicher und damit schwerer durchschaubar geworden. Überlieferte Wertvorstellungen und Verhaltensnormen sind durch Orientierungsmuster aus dem städtischen Bereich in Frage gestellt. Die hierdurch bei den Mitarbeitern verursachten Verunsicherungen und Ängste werden in den Fortbildungsangeboten aufgenommen und die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kirchlichen Bedingungen der Jugendarbeit auf dem Lande aufgezeigt. In den Kursen soll verdeutlicht werden, daß Jugendarbeit auf dem Lande ein Handlungs- und Lernfeld darstellt, in dem Lernprozesse in unmittelbaren Erfahrungs- und Sozialisationszusammenhängen vermittelt werden können.

Die großen Problembereiche der Gegenwart sind die Fragen der Friedenssicherung, die Beschäftigungskrise, die ökologische Herausforderung und der Nord-Süd-Konflikt. Immer mehr Gemeindeglieder und kirchliche Mitarbeiter engagieren sich in Initiativgruppen, stellen die herrschenden Wertssysteme in Frage und versuchen, das Verhältnis von Gott und Schöpfung, Natur und Menschen neu zu bestimmen. Durch die Kursarbeit wird die Vernetzung der genannten Problembereiche untereinander vermittelt und werden Mitarbeiter in der Gemeinde- und Jugendarbeit ermutigt und befähigt, pädagogische und politische Veranstaltungen und Projekte zu initiieren, glaubwürdige Beispiele für einen veränderten Lebensstil zu geben und beratend bei der Gestaltung des kirchlichen Umfeldes mitzuwirken.

Gemeinsames christliches Leben und Nachdenken über Glaubensfragen tragen dazu bei, daß die Kursteilnehmer die befreiende Botschaft des Evangeliums erfahren und ermutigt werden, ihre Aufgaben vor Ort verantwortlich wahrzunehmen.

(aus: Broschüre 'Evangelische Landjugendakademie Altenkirchen', o.J. (ca. 1985), o.O.)

Konferenz für berufsbegleitende Fortbildung im
pastoralen Dienst

Anschriftenverzeichnis

I. Vertreter der Kommission IV der Deutschen Bischofskonferenz

Weihbischof Karl Heinz Jacoby,
Hinter dem Dom 6, 5500 Trier
Tel.: 06 51/71 05-3 70

II. Diözesanbeauftragte

AC Msgr. Pfarrer Dr. Herbert Hammans,
Postfach 2 10, 5100 Aachen
Tel.: 02 41/ 45 22 57

Pfarrer Otto Enger,
Forster Linde 1, 5100 Aachen
Tel.: 02 41/ 59 056

A Domkapitular Prof. Dr. Wolfgang Klieber,
Beim Pfaffenkeller 12, 8900 Augsburg
Tel.: 08 21/ 31 66-3 03

Regionaldekan Dr. Walter Mixa,
Pfarrgasse 2, 8898 Schrobenhausen
Tel.: 08 82 52/79 00

BA Domkapitular Dr. Gerhard Boß,
Domstraße 5, 8600 Bamberg
Tel.: 09 51/5 02-3 01 (oder: 5 02-3 03)

Domkapitular Dr. Valentin Doering,
Domplatz 3, 8600 Bamberg
Tel.: 09 51/5 02-2 23

B Msgr. Regens Otto Riedel,
Wundtstraße 48-50, 1000 Berlin 19
Tel.: 0 30/32 10 01-17

Referent Michael Heinschke,
Wundtstraße 48-50, 1000 Berlin 19
Tel.: 0 30/32 00 61-16/7

EIH Generalvikar Josef Pfeiffer,
Leonrodplatz 4, 8078 Eichstätt
Tel.: 0 84 21/ 5 02 00

Regens Dr. Ludwig Mödl,
Leonrodplatz 3, 8078 Eichstätt
Tel.: 0 84 21/5 03 55

E Regens Msgr. Alfred Schwab,
Dahler Höhe 29, 4300 Essen 16 - Werden
Tel.: 02 01/49 33 81

FD N. N.

Dr. Ludwig Schick,
Domdechanei 11, 6400 Fulda
Tel.: 06 61/87-2 63 (privat: 87-2 64)

FR Domkapitular Dr. Josef Sauer,
Herrenstraße 20, 7800 Freiburg i. Br.
Tel.: 07 61/21 88-2 12

HI Domkapitular Werner Holst
Domhof 18-21, 3200 Hildesheim
Tel.: 0 51 21/ 30 7-215

K Referent Dr. Stefan Schmitz,
Marzellenstraße 32, 5000 Köln 1
Tel.: 02 21/ 16 42-4 67

LM Domkapitular Prälat Dr. Ferdinand Fromm,
Roßmarkt 4, 6250 Limburg 1
Tel.: 0 64 31/29 52 18 (privat: 29 53 18)

Referent Dr. Manfred Belok,
Weilburger Str. 16, 6250 Limburg 1
Tel.: 0 64 31/29 54 18

M Pfarrer Josef Brandner,
Postfach 360, 8000 München 33
Tel.: 0 89/ 21 37-2 16

Referent Josef Six,
Buchenstraße 87, 8044 Unterschleißheim
Tel.: 0 89/ 3 10 15 34

MS Pfarrer Dr. Hugo Goeke,
Gartenstiege 4, 4400 Münster-Nienberge
Tel.:

Regens Dr. Hans Döink,
Überwasserkirchplatz 3, 4400 Münster
Tel.: 02 51/4 22 66

MZ Prof. Dr. Alfred Mertens
Weißliliengasse 10, 6500 Mainz
Tel.: 0 61 31/9 13-2 81

OS Prof. DDr. Dieter Emeis,
Gut Leye, 4500 Osnabrück-Atter
Tel.:

PB Prälat Gerhard Horstkemper,
Domplatz 3, 4790 Paderborn
Tel.: 0 52 51/ 2 07-2 35

Subregens Josef Schniedermeier,
Leostraße 19, 4790 Paderborn
Tel.: 0 52 51/2 37 35

PA Domkapitular Prälat Johann Sommer,
Domplatz 3, 8390 Passau
Tel.: 08 51/3 93 18

R Domkapitular Franz Hirsch,
Postfach 11 01 63, Niedermünstergasse 1, 8400 Regensburg 11
Tel.: 09 41/ 5 69 91 09

ROT Direktor Prof. Dr. Werner Groß,
Karmeliterstraße 5, Postfach 9, 7407 Rottenburg 1
Tel.: 0 74 72/2 10 99 (privat: 2 10 99)

Referent Bruno Ernspurger M.A.,
Karmeliterstraße 5, Postfach 9, 7407 Rottenburg 1
Tel.: 0 74 72/ 2 10 99 (privat: 2 23 13)

SP Pfarrer Hubert Schuler,
Webergasse 11, 6720 Speyer
Tel.: 0 62 32/10 22 52

TR Domkapitular Dr. Anton Arens,
Hinter dem Dom 6, 5500 Trier
Tel.: 06 52/ 71 05-2 69

Referent Hermann Josef Groß,
Hinter dem Dom 6, 5500 Trier
Tel.: 06 51/ 71 05-3 91

WÜ Domkapitular Josef Pretscher,
Postfach 3 68, 8700 Würzburg 11
Tel.: 09 31/ 5 15 94 oder 38 63 38

Referent Dr. Jürgen Thomassen,
Postfach 3 68, 8700 Würzburg 11
Tel.: 09 31/ 5 15 94 oder 38 64 67

III. Kath. Militärbischofsamt

Militärdekan Heinrich Hecker,
Adenauerallee 115, 5300 Bonn 1
Tel.: 02 28/22 10 15-2 15

Referent Erhard Hein,
Adenauerallee 115, 5300 Bonn 1

IV. Arbeitsgemeinschaften pastoraler Dienste

1. Arbeitsgemeinschaft der Diakonatskreise

Diakon Lothar Bauer,
Rochusstraße 5-7, 8000 München 2
Tel.: 0 89/21 37-2 05

Diakon Herbert Schuler,
Arbeitsstelle Diakonats
Postfach 9, 7407 Rottenburg 1
Tel.: 0 74 72/16 94 90

2. Arbeitsgemeinschaft der Pastoralreferent/inn/en

Pastoralreferent Heribert Löbbert,
Schulstraße 6 c, 6246 Glashütten
Tel.:

Pastoralreferent Joachim Kubisch,
Morellistraße 9 a, 8700 Würzburg
Tel.:

3. Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Berufe der Gemeinde-
referent/inn/en und Religionslehrer/inn/en im Kirchlichen
Dienst

Diözesanreferentin Ruth Leskien,
Domplatz 3, 8600 Bamberg
Tel. 0951 / 502 289

4. Berufsgemeinschaft Katholischer Frauen im pastoralen Dienst
(Sitz: Passavantstraße 21, 6000 Frankfurt/Main)

Gemeindereferentin Brigitte Schuster,
Ulmenstraße 11, 7141 Oberstenfeld-Gronau
Tel.: 0 70 62/2 14 65

V. Konferenz der Diözesanreferentinnen für Gemeindereferent/inn/en
und Katechet/inn/en

Diözesanreferentin Johanna Kneer,
Bischof-von-Kepler-Straße 5, 7407 Rottenburg
Tel.: 0 74 72/2 93 93

VI. Überdiözesane Institute

1. Theologische Fortbildung Freising

Direktor Msgr. Dr. Walter Friedberger,
Domberg 27, 8050 Freising
Tel.: 0 81 61/45 13 oder 1 81-0

Dr. Rob Cornelissen,
Domberg 27, 8050 Freising
Tel.: 0 81 61/45 13 oder 1 81-1 85

2. Theologisch-Pastorales Institut Mainz

Pfarrer Dr. Wilhelm Bruners,
Schloßstraße 95, 6238 Hofheim 2
Tel.: 0 61 92/30 01 (privat)

Prälat Dr. Ferdinand Fromm,
Roßmarkt 4, 6250 Limburg 1
Tel.: 0 64 31/29 52 18 (privat: 29 53 18)

Hugo Kuhaupt,
Seilerbahn 12 a, 6250 Limburg 1
Tel.: 0 61 31/ 22 00 39

Franz Sieben M.A.,
Frankfurter Straße 16 a, 6503 Mainz-Kastel
Tel.: 0 61 31/22 00 39

3. Institut der Orden für missionarische Seelsorge und
Spiritualität, Frankfurt

Direktor P. Peter Köster SJ,
Waldschmidstraße 42 a, 6000 Frankfurt/Main 1
Tel.: 06 11/44 64 15

Sr. Annemarie Kübrich IBMV,
Waldschmidtstraße 42 a, 6000 Frankfurt/Main 1
Tel.: 06 11/ 44 64 15

Leiter der gliedkirchlichen Pastorkollegs

Stand: August 86

| | | | |
|---------------------------|---|--|--------------------|
| Baden | Prälat Gerhard Bechtel | Haardtstr. 24 6800 Mannheim | 0621 81 28 96 |
| Bayern | Rektor Dr. Dieter Voll | Johann-Flierl-Str. 25 8806 Neuendettelsau | 09874 52 50 |
| Berlin- Brandenburg | Pfarrer Gerhard Bauer | Schopenhauerstr. 53 1000 Berlin 38 | |
| Braunschweig | Pfarrer Hartwig Block | Klostergang 66 3300 Braunschweig | 0531 37 10 15 |
| Bremen | Pfarrer Dr. Klaus Dirschauer | Stephanikirchhof 6 2800 Bremen 1 | 0421 3 13 67 |
| Hannover | Rektor Joachim Schmidt | Postfach 10 3056 Rehburg-Loccum | 05766 3 21 |
| | Pastor Jürgen Johannesdotter Ev. Akademie | Postfach 10 3056 Rehburg-Loccum | 05766 3 21 |
| Hessen- Nassau | Propst Heinrich Nikolaus Caspary | Steinbergweg 33 6100 Darmstadt | 06151 44 07 - 1 |
| Kurfürstentum- Waldeck | Pfarrer Altrock | Gesundbrunnen 10 3520 Hofgeismar | 05671 88 10 |
| | Pfarrer Dr. Eberhard Schwarz | Gesundbrunnen 10 3520 Hofgeismar | 05671 88 10 |
| Nordelbien | Hauptpastor Hans-Jürgen Quest | Krayenkamp 4 c 2000 Hamburg 11 | 040 37 30 36 |
| Oldenburg | Pfarrer Reinhard Rittner | Ratsherr-Schulze-Str. 19 2900 Oldenburg | 0441 7 11 39 |
| Pfalz | Pfarrer Erhard Domay | Luitpoldstr. 8 6740 Landau/Pfalz | 06341 8 12 83 |
| Rheinland | Rektor Ulrich Henn | Bürgermeister-Wink-Str. 1 5455 Rengsdorf | 02634 10 36 |
| Westfalen | Pfarrer Maria Barutzky | Kirschbaumsweg 5 5840 Schwerte | |
| | Ephorus Dr. Hans Berthold | Haus Villigst Postfach 50 20 5840 Schwerte | 02304 71 61 |
| Württemberg | Kirchenrat Dr. Manfred Kuntz | Lauterbadstr. 31 7290 Freudenstadt | 07441 27 28 |

| | | | |
|--------------|---|---|-----------------|
| VELKD | Rektor Prof. Dr.Dr. Wenzel Lohff | Bischof-Meiser-Str. 6 8023 Pullach/Isartal | 089 7 93 08 |
| EKD Hannover | Oberkirchenrat Dr. Friedrich G. Lang | Postfach 21 02 20 3000 Hannover 21 | 0511 71 60 0 |

Sprecher der Konferenz der Leiter der gliedkirchlichen Pastoralkollegs:

Pfarrer Block
Rektor Henn
Rektor Dr. Voll

Weitere Anschriften von Institutionen, mit denen
Kontakt bestand

1. Evangelischerseits:

Burckhardthaus
Herzbachweg 2
6460 Gelnhausen
Telefon 06051/890

Evangelische Kirche in
Deutschland (EKD) - Kirchenamt -
Herrenhäuser Str. 12
3000 Hannover 21
Telefon 0511/71110

Studienzentrum für ev. Jugendarbeit
in Josefstal e.v.
Aurachstr. 5
8162 Schliersee-Josefstal
Telefon 08026/7036/37

Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers
- Landeskirchenamt -
Rote Reihe 6
Postfach 3726
3000 Hannover 1
Telefon 0511/12411

Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck
- Landeskirchenamt -
Wilhelm-
Postfach 410260
3500 Kassel

Ev. Oberkirchenrat
Benzheidestr. 2 u. 4
Postfach 92
7000 Stuttgart 1
Telefon 0711/21491

Seminar für Klinische Seelsorge-
Ausbildung
Seestr. 102
7000 Stuttgart 1
Telefon 0711/223691

Gemeindeberatung in der
Ev. Kirche in Hessen u. Nassau
(EKHN)
Geschäftsstelle
Johanna-Melber-Weg 23
6000 Frankfurt 70
Telefon 069/611037

Ev. Landeskirche in Baden
Evang. Oberkirchenrat
Referat für Aus-, Fort- u.
Weiterbildung
Postfach 2269
7500 Karlsruhe 1

Ev. Zentralinstitut für Familien-
beratung
Matterhornstr. 82
1000 Berlin 38 (Schlachtensee)
Telefon 030/8038081/82

Diakonische Akademie
Zentrale Fortbildungsstätte
des Diakonischen Werkes der EKD
Staffenbergstr. 76
Postfach 476
7000 Stuttgart 1
Telefon 0711/2159384/85

Seelsorgeinstitut an der
Kirchl. Hochschule Bethel
Zentrum für Klinische Seelsorge-
Ausbildung
Bethelweg 39
Postfach 2470
4800 Bielefeld 13

Ev. Landjugendakademie Altenkirchen
Dieperzbergweg 13-17
5230 Altenkirchen/Westerwald
Telefon 02681/4377-79

Ev.-Reform. Kirche in Nordwest-
deutschland
Der Landeskirchenrat
Saarstr. 6
Postfach 1380
2950 Leer

Ev. Kirche im Rheinland
Das Landeskirchenamt
Hans-Böckler-Str. 7
Postfach 32043
4000 Düsseldorf 30
Telefon 0211/4562375

2. Katholischerseits:

Fortbildung Kirchl. Amtsträger
im Bistum Basel
Baselstr. 58
CH-4500 Solothurn
Telefon 065-232811 o. 222960

Österr. Pastoralinstitut
Stephansplatz 3/3
A-1010 Wien 1
Telefon 0222/51552-751 u. 752

Wiener Theol. Kurse
Institut Fernkurs für Theol.
Bildung
Stephansplatz 3
A-1010 Wien
Telefon 0222/51552-701 u. 703

Vikariat unter dem Manhartsberg
Wollzeile 2
A-1010 Wien
Telefon 0222/532561-31

Pastoralseminar an der Hochschule
der Franziskaner u. Kapuziner
Hörsterplatz 5
4400 Münster
Telefon 0251/40081

Akademie für Jugendfragen
Hoppengarten 20
4400 Münster
Telefon 0251/20707

Karl-Franzens-Universität Graz
Institut für Pastoraltheologie
Bürgergasse 2
A-8010 Graz
Telefon 0316/73058

Konferenz der Mentoren und Ausbildungsleiter
Franz-Josef-Str. 1
8000 München 40
Telefon 089/335097

Institut der Orden für missionarische Seelsorge und Spiritualität
Waldschmidtstr. 42a
6000 Frankfurt 1
Telefon 069/446415

Theologische Fakultät Trier
- Pastoraltheologie -
Jesuitenstr. 13
5500 Trier

Gottfried Adam / Norbert Mette / Albrecht Schöll

*Literaturdokumentation Religionspädagogik -
ein Literaturdienst für die Arbeit in Schule und Hochschule*

1. Literaturdokumentation - was ist das?

Im Rahmen seiner satzungsgemäßen Aufgabe, "aus evangelischer Verantwortung die theoretische Erkenntnis und die praktische Lösung gegenwärtiger Erziehungs- und Schulprobleme zu fördern" wurde im Comenius-Institut in Münster seit 1972 der Arbeitsbereich "Information/Dokumentation/Bibliothek" kontinuierlich ausgebaut. Dieser Arbeitsbereich hat den Auftrag, möglichst vollständig Literatur und Schrifttum im Bereich der Religionspädagogik, des Religionsunterrichts, der religiösen Erziehung und kirchlichen Bildungsarbeit einschließlich der dazugehörigen Bildungspolitik und -verwaltung dokumentarisch zu bearbeiten. Soweit sie für die Arbeit in den genannten Feldern von Bedeutung sind, werden auch theologische, pädagogische und sozialwissenschaftliche Beiträge einbezogen. Dabei bildet das Feld der Praktischen Theologie einen besonderen Schwerpunkt. Es werden die meisten in diesem Bereich erscheinenden Zeitschriften ausgewertet und es ist geplant, in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Evangelische Theologie an der Universität Münster einen Subthesaurus "Praktische Theologie" zu erarbeiten.

1.1 Wer beteiligt sich an der Dokumentationsarbeit?

Die Dokumentationsverarbeitung im Comenius-Institut (Schreiberstraße 12, 4400 Münster, Tel. 0251/82051) stützt sich auf die Zusammenarbeit mit der Katholischen Religionspädagogischen Dokumentationsstelle (KRD) in München (Schrammerstraße 3, 8000 München 2, Tel. 089/2137538), und einem Kreis von niederländischen und belgischen Religionspädagogen/Praktischen Theologen, die sich mit dem Comenius-Institut zu einem Dokumentationsverbund Religionspädagogik (DVR) zusammengeschlossen haben.

Während sich das Comenius-Institut auf die Auswertung von Zeitschriften aus dem *evangelischen Raum* sowie pädagogische und sozialwissenschaftliche Periodica konzentriert, wertet die KRD Zeit-

schriften aus dem *katholischen Bereich* und die niederländisch-belgische Hochschullehrergruppe *Periodica* aus verschiedenen *west-europäischen Ländern* aus. Die Auswertung erfolgt nach gemeinsam festgelegten Kriterien, die Verschlagwortung des Inhalts nach dem Thesaurus Religionspädagogik (hrsg. und bearbeitet von K.H. Hochwald, M. Homann, N. Welte, 2. völlig neu bearb. Auflage, Münster/München 1979). Eine Liste der im DVR ausgewerteten ca. 440 Zeitschriften kann beim Comenius-Institut angefordert werden.

1.2 Wie werden die Literatur-Dokumente verarbeitet?

Seit 1980 kann der Arbeitsbereich Information, Dokumentation und Bibliothek auf eine EDV-Anlage zurückgreifen und verfügt mit dem im Comenius-Institut entwickelten CICADE-Programm über ein anwenderorientiertes und variables Dokumentations- und Informationssystem. CICADE wird aufgrund seiner Leistungsfähigkeit und Bedienungsfreundlichkeit (vorausgesetzt werden nur Schreibmaschinenkenntnisse) inzwischen in verschiedensten wissenschaftlichen Dokumentationsbereichen eingesetzt. Das Programm wird jetzt von einem Software-Haus betreut und vertrieben. Sofern Sie an Ihrer Hochschule den Einstieg in die EDV-Dokumentation erwägen, sollten Sie sich in jedem Falle vor Anschaffung entsprechender Computer auch über das CICADE-Programm informieren. Man kann sicher sagen, daß es gegenwärtig schwerlich ein anderes Programm gibt, das so optimal auf die Bedürfnisse religionspädagogischer Dokumentationsarbeit zugeschnitten ist.

In den Speichern der EDV-Anlage befinden sich mittlerweile die inhaltlich erschlossenen Literaturhinweise auf rund 65.000 Zeitschriftenaufsätze, Monographien, Sammelschriften, Unterrichtsmodelle, "graue Papiere", und sonstige Dokumentationsmaterialien. Da auch die KRd in München über eine EDV-Anlage und das CICADE-Programm verfügt, können die Daten der beiden Institute regelmäßig untereinander ausgetauscht werden, so daß in beiden Einrichtungen der gleiche Bestand vollständig vorhanden ist.

| Informationsdaten | Bestand in Dokumentationseinheiten (DE) | Jährlicher DE-Zuwachs | Dienstleistungen | Erscheinungsweise | | Kosten in DM |
|--|---|-----------------------|------------------------------------|-------------------|---------------------|----------------------------------|
| | | | | halb-jährlich | Jahresbibliographie | |
| Zeitschriftendokumentation (Auswertung von 440 Periodica) | 48.000 | 6.000 | Individuelle Recherche | | | 0,20/DE |
| | | | Literaturprofile | x | x | 0,10/DE |
| | | | Zeitschriften-Auswertungsdienst | x | x | 0,20/DE |
| | | | Jahresbibliographie | | x | 95,00 |
| Rezensionen (Auswertung v. 440 Perio.) | 3.700 | 1.500 | Rezensionsdienst | x | x | 150,00 |
| | | | Individuelle Recherche | | | 0,20/DE |
| | | | Zeitschriften-Auswertungsdienst | x | x | 0,20/DE |
| Birkacher Modelldatei/Unterrichtsmodelle f.d. Gemeindearbeit | 5.700 | 700 | Arbeitsfeldbezogene Bibliographien | x | x | 5,00 bis 30,00 (je nach Umfang) |
| | | | Individuelle Recherche | | | 0,20/DE |
| | | | Modellprofile zu Lehrplänen | | | 0,20/DE |
| Ökumenisches Lernen Entwicklungsbezogene Bildung | 2.600 | | Literaturprofile | | | 10,00 bis 15,00 (je nach Umfang) |
| | | | Individuelle Recherche | | | 0,20/DE |
| Fachbibliothek | 46.000 (5.000 in EDV-Anlage) | 1.000 | Individuelle Recherche | | | 0,20/DE |
| | | | Jahresbibliographie | | | (siehe oben) |

1.3 Instrumentarium für Religionspädagogen in Schule und Hochschule

Nachdem jetzt über fünf Jahre Erfahrungen mit der neuen EDV-Anlage und den dadurch eröffneten Möglichkeiten gemacht worden sind und die Entwicklungsphase als im Prinzip abgeschlossen gelten kann, liegt damit für den Bereich der Religionspädagogik ein Instrumentarium für die Arbeit in Schule und Hochschule vor, das im Bereich der Theologie seinesgleichen sucht. Darum ist es Ziel dieses Artikels, über die damit gegebenen Möglichkeiten zu informieren. Die nachfolgende Tabelle ermöglicht einen Überblick der angebotenen Dienstleistungen auf dem Stand vom Juni 1986:

| Informationsdaten | Bestand in Dokumentationsseinheiten (DE) | Jährlicher DE-Zuwachs | Dienstleistungen | Erscheinungsweise | | Kosten in DM |
|--|--|-----------------------|------------------------------------|-------------------|---------------------|----------------------------------|
| | | | | halb-jährlich | Jahresbibliographie | |
| Zeitschriftendokumentation (Auswertung von 440 Periodica) | 48.000 | 6.000 | Individuelle Recherche | | | 0,20/DE |
| | | | Literaturprofile | x | x | 0,10/DE |
| | | | Zeitschriften-Auswertungsdienst | x | x | 0,20/DE |
| | | | Jahresbibliographie | | x | 95,00 |
| Rezensionen (Auswertung v. 440 Perio.) | 3.700 | 1.500 | Rezensionsdienst | x | x | 150,00 |
| | | | Individuelle Recherche | | | 0,20/DE |
| | | | Zeitschriften-Auswertungsdienst | x | x | 0,20/DE |
| Birkacher Modelldatei/Unterrichtsmodelle f.d. Gemeindearbeit | 5.700 | 700 | Arbeitsfeldbezogene Bibliographien | x | x | 5,00 bis 30,00 (je nach Umfang) |
| | | | Individuelle Recherche | | | 0,20/DE |
| | | | Modellprofile zu Lehrplänen | | | 0,20/DE |
| Ökumenisches Lernen Entwicklungsbezogene Bildung | 2.600 | | Literaturprofile | | | 10,00 bis 15,00 (je nach Umfang) |
| | | | Individuelle Recherche | | | 0,20/DE |
| Fachbibliothek | 46.000 (5.000 in EDV-Anlage) | 1.000 | Individuelle Recherche | | | 0,20/DE |
| | | | Jahresbibliographie | | | (siehe oben) |

Für die Arbeit in Unterricht, Forschung und Lehre wurden damit spezifische Dienstleistungen entwickelt, die für Religionslehrer/innen und Seminarleiter/innen ebenso von Interesse sind wie für Hochschullehrer/innen, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Studierende. Für den schulischen Bereich dürfte mit der Birkacher Modelldatei ein ganz wesentliches Instrumentarium vorliegen. Für den Hochschulbereich wird für die - angesichts der zurückgehenden Studentenzahlen - in den nächsten Jahren wachsende Bedeutung der religionspädagogischen Forschung der rasche Zugriff auf Literaturdokumentation, auch über den deutschsprachigen Bereich hinaus, von besonderem Interesse sein. Dabei sei nur erwähnt, daß z.B. die Religionspädagogische Jahresbibliographie für das jeweils abgeschlossene Jahr im März/April des folgenden Jahres bereits fertig vorliegen wird. Der rasche Zugriff auf neueste Literatur dürfte mit ein wesentliches Argument für die Literaturdokumentation Religionspädagogik darstellen.

Für den Religionsunterricht ist sicher von besonderem Interesse die

2.1 Birkacher Modelldatei

Hierbei handelt es sich um eine Dokumentation von Unterrichtsentwürfen, Handreichungen für die religiöse Erziehung, Arbeitshilfen für den Konfirmandenunterricht/Sakramentenkatechese und Materialien für die Planung und Gestaltung von Gottesdiensten. In der Datei sind Literaturhinweise aus allen bekannten Modellsammlungen, evangelischen und katholischen Fachzeitschriften und den wichtigsten Schulbüchern erfaßt. Diese Datei dürfte für die Arbeit in der Schule hinsichtlich der Auswahl von geeigneten Unterrichtsmodellen und das Suchen von guten Materialien für Unterrichtseinheiten hilfreich sein. Ebenso kann sie Hilfestellung geben bei der Vorbereitung eines Praktikums, von Fortbildungsveranstaltungen und Lehrveranstaltungen, in denen Unterrichtsmaterialien diskutiert werden sollen.

Hier gibt es die Möglichkeit *der Recherche zu Einzelthemen*. Mit Hilfe von Suchbegriffen zu jedem gewünschten Thema ("Schöpfung und Umwelt", "Der barmherzige Samariter" etc.) oder auch zu Bibelstel-

len können die relevanten Unterrichtsmodelle und Arbeitsmaterialien zusammengestellt werden. Die Suche kann dabei jeweils auf einzelne Schulstufen eingegrenzt werden.

Daneben besteht die Möglichkeit zu *arbeitsfeldbezogenen Bibliographien* zu den Schulstufen Elementarbereich/Primarstufe, Sekundarstufe I und II, Sonderschule und Berufsschule sowie zu den Bereichen Konfirmandenunterricht und Gottesdienstgestaltung. Jeder Nachweis enthält neben den bibliographischen Angaben eine Kurzbeschreibung des Inhalts und der Lernziele. Die Bibliographien werden durch geeignete Register (Schlagworte, Schulklassen, Bibelstellen) erschlossen.

2.2 Literaturnachweise zu Einzelthemen

Die *individuelle Recherche* bietet die Möglichkeit, kurzfristig einen Überblick über die vorhandene Literatur (Zeitschriftenaufsätze, Monographien, Sammelwerke etc.) zu einem Handlungsfeld zu erhalten oder auch gezielt nach spezieller Literatur eines zu bearbeitenden Themas zu suchen. Die Anfrage sollte aus einem oder mehreren Stichwörtern bestehen, die das gewünschte Thema umschreiben. Beispiele für solche Einzelrecherchen sind: "Jesus im Religionsbuch", "Berufsbild des Religionslehrers", "Religiöse Erziehung im Kindergarten", "Symboldidaktik". Die eingehenden Anfragen und Themenwünsche werden in der Dokumentationsabteilung des Comenius-Instituts in EDV-gerechte Thesaurusformulierungen (Schlagwörter) übersetzt und nach Durchführung der Recherche als Bibliographie in alphabetischer Reihenfolge nach Autoren sortiert, mit Schlagwort- und (wo es sinnvoll erscheint) Regionalregister ausgedruckt. Der mögliche Suchraum für Literaturhinweise beginnt mit dem ersten Quartal 1980 (in Einzelfällen auf Anfrage ab 1976) bis zum laufenden Quartal. Der Zeitraum, für den Literaturhinweise erwünscht werden, ist aber jeweils nach dem Bedürfnis des Benutzers wählbar (z.B. "Dialog mit den Weltreligionen", Suchzeitraum ab 3. Quartal 1983).

2.3 Literaturprofile zu ausgewählten Themenfeldern

Bei den *Literaturprofilen* handelt es sich um thematische Zusammenstellungen von Literaturhinweisen, die für Forschung und Lehre relevant sind. Gegenüber Einzelrecherchen zeichnen sie sich dadurch aus, daß sie nicht einfach aus dem Bestand der EDV-Anlage ausgedruckt werden, sondern von einer Reihe von Religionspädagogen unter qualitativem Gesichtspunkt durchgesehen werden und in regelmäßigen, halbjährlichen Fortsetzungslieferungen erscheinen, so daß man im Blick auf einen Themenbereich (z.B. Bergpredigt) ständig auf dem Laufenden bleibt. Diese Literaturprofile für die religionspädagogische Arbeit wurden in Zusammenarbeit mit einem Arbeitskreis von evangelischen und katholischen Hochschullehrern entwickelt, dem gegenwärtig folgende Professoren und wissenschaftliche Mitarbeiter aus dem Hochschulbereich angehören: G. Adam (Würzburg), B. Buschbeck (Landau), D. Dormeyer (Münster), R. Englert (Bonn), H. Grewel (Dortmund), R. Lachmann (Bamberg), N. Mette (Paderborn), B. Vrijdaghs (Osnabrück), S. Wibbing (Mainz) sowie A. Schöll seitens des Comenius-Institutes. Seit 1980 wurden von diesem Arbeitskreis folgende Profile im Blick auf Lehre und Forschung im Hochschulbereich entwickelt (Stand Ende 1985):

- Bibel in der Religionspädagogik (mit insgesamt 1616 Literaturhinweisen = Lh). Dieses Profil teilt sich auf in folgende 13 Einzelprofile: Bibel in der Religionspädagogik: allgemein (198 Lh) / Altes Testament: allgemein (218 Lh) / Genesis (108 Lh) / Psalmen (47 Lh) / Propheten (108 Lh) / Neues Testament: allgemein (220 Lh) / Evangelien (169 Lh) / Jesus, Christologie (332 Lh) / Paulus, Urgemeinde, Apostelgeschichte (196 Lh) / Wundergeschichten (61 Lh) / Gleichnisse (57 Lh) / Bergpredigt (124 Lh)
- Moralpädagogik (187 Lh)
- Religiöse Sprache, Symbol und Verständigung (249 Lh)
- Erzählen in der Religionspädagogik (154 Lh)
- Religiöse Entwicklung - Stufen des Glaubens (80 Lh)
- Katechismus - Katechismusklausur (146 Lh)

In Vorbereitung sind Profile zu den Themenbereichen:

- Spiritualität - Meditation - Gebet
- Grundfragen der Religionspädagogik

Diese Literaturprofile werden im Abonnement angeboten. Der Grundbestand kann jederzeit nachbestellt werden. Die laufenden halbjährlichen Ergänzungslieferungen werden am Jahresende jeweils zu jährlichen Bibliographien kumuliert und durch Register erschlossen. Die Profilzusammenstellung "Bibel in der Religionspädagogik" kann insgesamt oder in einzelnen Teilen abonniert werden. Eine Reihe von Kollegen und Instituten beziehen diese Literaturprofile bereits regelmäßig.

Im Rahmen von Arbeitsvorhaben des Comenius-Instituts wurden auch das Literaturprofil *Kirchliche Bildungsarbeit* zu den Themen meindepädagogik, Schul- und Jugendgottesdienst sowie Konfirmandenunterricht erstellt. - In Zusammenarbeit mit anderen Arbeitsgruppen wurden *Einzelprofile* zu folgenden Themen entwickelt, die jederzeit abrufbar sind: Frieden und Friedenspädagogik, Frieden und Wehrdienst, Sexualerziehung, Gewissen, Umwelt - Schöpfung - Ökologie, Jugendreligionen und Sekten, Ausländerkinder im Elementarbereich, Juden und Christen, Sozialpädagogik - Kindergarten, Heim, Hort u.ä.

2.4 Religionspädagogische Jahresbibliographie (RJB)

Die Jahresbibliographie dokumentiert das religionspädagogische Schrifttum (Zeitschriften, Aufsätze, Monographien, Sammelschriften) einschließlich grundlegender Beiträge aus den Bezugswissenschaften Theologie, Erziehungs- und Sozialwissenschaften. Religionspädagogische Unterrichtsmodelle sind in dieser Bibliographie nicht enthalten, da sie in der "Birkacher Modelldatei" zugänglich sind. Die Bibliographie hat angesichts der Fülle religionspädagogischer Veröffentlichungen eine orientierende Funktion und bietet einen umfassenden Nachweis der Literatur und Forschung im deutschsprachigen Raum, der ergänzt wird durch grundlegende Beiträge aus den westeuropäischen Nachbarländern. Nachdem die Bibliographie in den letzten fünf Jahren lediglich einem kleineren begrenzten Abonentenkreis zugänglich war, soll sie ab

dem Jahrgang 1986 in einer aufgrund der bisherigen Erfahrungen etwas revidierten Form erscheinen und dürfte für einen breiteren Abonnementkreis von Interesse sein, insbesondere für Institute, Fachbereichsbibliotheken und Universitäts-/Hochschulbibliotheken. Interessenten werden gebeten, sich wegen weiterer Informationen an das Comenius-Institut zu wenden. Die Bibliographie wird vom Comenius-Institut in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe "Literaturdienst für Religionspädagogen an Hochschulen" herausgegeben.

2.5 Weitere Dienstleistungen: Rezensionsdienst / Zeitschriften-Auswertungsdienst / Recherchen in der Fachbibliothek

Der *Rezensionsdienst* wird halbjährlich als Bibliographie herausgegeben und umfaßt die inhaltliche Erschließung von Rezensionen wichtiger Neuerscheinungen, die in religionspädagogischen Zeitschriften besprochen werden.

Bei dem *Zeitschriften-Auswertungsdienst* geht es darum, daß Institute, Fachbibliotheken und Personen, die sich den Zugriff auf Aufsätze erleichtern wollen, die Auswertung ihres Zeitschriftenbestandes durch das Comenius-Institut vornehmen lassen können, insoweit die Zeitschriften im DVR ausgewertet werden. Sie brauchen nur ihren Bestand anhand der vom Comenius-Institut herausgegebenen Zeitschriftenliste anzugeben. Jeder Literaturhinweis im Dokumentationssystem wird dann automatisch mit dem Kennzeichen des Instituts versehen, in dem die jeweilige Zeitschrift im Abonnement bezogen wird. Die Abonnenten erhalten halbjährlich eine registererschlossene Bibliographie der Aufsätze ihres Zeitschriftenbestandes ausgedruckt.

Recherchen im Bestand der Fachbibliothek. Die Fachbibliothek des Comenius-Instituts umfaßt z.Z. 42.000 Einheiten. Die religionspädagogischen Veröffentlichungen des deutschen Sprachgebietes stehen seit 1960 nahezu vollständig zur Verfügung. Auf die Bestände seit 1980 ist über das EDV-gestützte Dokumentationssystem ein Zugriff möglich. Ältere Bestände werden weiterhin über die Karteikartenkataloge erschlossen.

Die Ergebnisse der bibliothekarischen Verarbeitung fließen in die verschiedensten Dienstleistungen des Dokumentationsbereiches mit ein. Sie stehen den Interessenten über den innerkirch-

lichen Leihverkehr oder als Präsenzbibliothek zur Verfügung. Recherchen dieser Art können auf die Fachbibliothek begrenzt oder mit den anderen Informationsdateien (Zeitschriften, Unterrichtsmodelle, Rezensionen) kombiniert werden.

3. Diskettendienst - eine weitere Entwicklung

Es ist geplant, künftig den Austausch von Literaturhinweisen über Disketten zu ermöglichen für solche Institute, die über geeignete Datenverarbeitungsgeräte (z.B. Personalcomputer) und das CICADE-Programm verfügen. Der Diskettendienst erlaubt es dem Benutzer, mit einem relativ geringen Aufwand an den Leistungen der zentralen Datenbank des Comenius-Instituts voll zu partizipieren. Die Einrichtungen, die diesen Dienst in Anspruch nehmen, können Teile des Datenbestandes (z.B. Zeitschriftenauswertungen, Unterrichtsmodelle, Jahresbibliographie) über Disketten in eine eigene Datenbank überführen und sie selbständig weiterverwalten. Auf diese Weise können dann alle Funktionen des CICADE-Systems (Erfassen, Korrektur, Recherchen etc.) am eigenen Datenbestand ausgeführt werden. Ebenso ist es möglich, Dateien für Sondersammelgebiete aufzubauen, den Datenbestand durch die Verarbeitung von eigenen Literaturhinweisen zu ergänzen oder den Bibliotheksbestand mit der EDV-gestützten Literaturdokumentation zu erfassen und zu verwalten.

Damit wird ein weiterer Schritt getan werden, um den Anforderungen eines zeitgemäßen Dokumentationsdienstes gerecht zu werden und die Möglichkeiten voll auszuschöpfen, die mit dem nun aufgebauten Dokumentationssystem Religionspädagogik eröffnet sind. Da bereits jetzt (und sicher künftig vermehrt) in verschiedenen Instituten Entscheidungen über die Einführung von EDV-Systemen anstehen, wäre es sicher gut, sich rechtzeitig zu informieren und gegebenenfalls für eine CICADE-kompatible EDV-Anlage einzutreten. Jedenfalls kann man sicher feststellen, daß es ein guter Weg war, die Frage der Literaturdokumentation auf der Ebene eines solchen Zentralinstitutes wie des Comenius-Institutes, anzugehen. Jetzt kann man nur noch sagen: Schreib' hin (ruf an) und benutze es!

(Weitere Informationen können beim Comenius-Institut, Schreiberstraße 12, 4400 Münster, Tel.: 0251/82051 angefordert werden.)

Comenius-Institut
Information-Dokumentation-Bibliothek

Schreiberstr. 12
D-4400 Münster
Tel.: 0251/82051

Literaturhinweise zu:

=====

Pastorale Fort- und Weiterbildung

Datei: Zeitschriftendokumentation
Suchzeitraum:
01.01.1980 - 05.12.1986

Lesehilfe für Literaturhinweise

| | | | |
|----|--------------------------|----|------------------------|
| 20 | Persönlicher Urheber | 53 | Reihentitel |
| 21 | Korporativer Urheber | 54 | ISBN-ISSN |
| 30 | Sachtitel | 55 | Beigaben |
| 31 | Gefälligkeitsübersetzung | 56 | Sprachangaben |
| 40 | Herausgeber, Mitarbeiter | 56 | Sprachangaben |
| 41 | Korporativer Herausgeber | 63 | Bibelstellen |
| 44 | Literaturart | 65 | Bildungsbereiche |
| 49 | Quellenangaben (B,Z,S,H) | 72 | Thesaurus - Schlagwort |
| 50 | Monographien | 73 | Regionalangaben |
| 51 | Zeitschriften | 80 | Zusammenfassung |
| 52 | Sammelwerke | | |

Die Literaturhinweise sind alphabetisch nach dem Autorennamen sortiert, wo kein solcher vorhanden ist, sind sie nach dem Sachtitel einsortiert.

Im Anhang finden sich alphabetisch sortierte Register mit Verweisen auf die laufenden Nummern der Literaturhinweise.

Anmerkung der Redaktion:

Als Beispiel einer Literaturrecherche (zum Heftthema) und als weitere Literaturhinweise sind hier wiedergegeben die gefundenen Literaturangaben aus einer Verbindung der Stichworte "Fort-, Weiterbildung" einerseits und "Pastoral, Seelsorge" andererseits (seit 1980). Um die Titelmenge klein zu halten, ging es eingrenzend nur um Zeitschriftenartikel und wiederum nur um solche, die unter den entsprechenden Thesaurusbegriffen (Randnr. 72) gespeichert sind - also z.B. nicht auch um solche, deren Titel oder Zusammenfassung (Randnr. 80) diese Begriffe enthält. Beiträge aus dieser Zeitschrift wurden gleichfalls ausgespart.

Literaturhinweise

Lfd. Nr.: 1

- 20: Arens, Herbert
- 30: Theologisch pastorale Weiterbildung
- 51: In: Lebendige Seelsorge, 34. Jg., 1983, Nr. 5/6, S. 324-328,
- 72: Theologie; Pastoraltheologie; Weiterbildung; Theologe; Priester; Theologische Ausbildung; Studium;

Lfd. Nr.: 2

- 20: Berberich, Otto
- 30: Die integrierte Pastoralgruppe - eine Anfrage
- 51: In: Diakonia, 17. Jg., 1986, H. 2, S. 118-120
- 72: Kirchlicher Mitarbeiter; Kirchlicher Dienst; Pastoral; Ausbildung; Weiterbildung;
- 80: Memoria und Communion sind Inhalte des pastoralen Auftrags im Volk Gottes, die nach Zeugnis verlangen. Der Autor stellt dazu einige bedenkenswerte Fragen.

Lfd. Nr.: 3

- 20: Ernsperger, Bruno
- 30: Zeitgestaltung im pastoralen Dienst.
Nachgedanken zu einer umfangreichen Arbeitszeit-Analyse
- 51: In: Lebendige Seelsorge, 34. Jg., 1983, Nr. 5/6, S. 330-333,
- 72: Seelsorge; Weiterbildung; Überforderung; Arbeitszeit;

Lfd. Nr.: 4

- 20: Ernsperger, Bruno
- 30: Praxis der Seelsorge und Praxis des Lernens.
Impulse für die pastorale Fortbildung
- 51: In: Lebendige Seelsorge, 35. Jg., 1984, H. 5, S. 325-333
- 72: Seelsorge; Praxis; Lernen; Pastoraltheologie; Fortbildung;

Lfd. Nr.: 5

- 20: Fischer, Henry
- 30: Warum braucht die Seelsorge die Theologie?
- 51: In: Lebendige Seelsorge, 34. Jg., 1983, Nr. 5/6, S. 311-312,
- 72: Seelsorge; Theologie; Theologe; Weiterbildung;

Lfd. Nr.: 6

- 20: Jansen, Anton
- 30: Was liest ein Seelsorger?
- 51: In: Lebendige Seelsorge, 34. Jg., 1983, Nr. 5/6, S. 333-335,
- 72: Priester; Seelsorge; Literatur; Weiterbildung;

Literaturhinweise

Lfd. Nr.: 7

- 20: Kohlschein, Franz
30: Zur Rolle der Liturgiewissenschaft bei der Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung der Pastoral- und Gemeindereferenten im kirchlichen Dienst
51: In: Liturgisches Jahrbuch, 35. Jg., 1985, H. 2, S. 112-118
72: Liturgie; Kirchlicher_Dienst; Pastoralreferent; Gemeindereferent; Ausbildung; Berufspraktikum; Weiterbildung;

Lfd. Nr.: 8

- 20: Kratz, Wolfgang
30: Zehn Jahre Pastoralpsychologie aus der Sicht einer Landeskirche
44: Erfahrungsbericht
51: In: Wege zum Menschen, 32. Jg., 1980, Nr. 11/12, S. 458-465,
72: Pastoralpsychologie; Professionalisierung; Laie; Weiterbildung;

Lfd. Nr.: 9

- 20: Ladenhauf, Karl-Heinz
30: Integrative Gestalttherapie in der Ausbildung von Seelsorgern und Religionspädagogen
51: In: Wege zum Menschen, 33. Jg., 1981, Nr. 1/2, S. 2-17,
72: Pastoralpsychologie; Seelsorge; Religionspädagoge; Ausbildung; Weiterbildung; Psychotherapie; Methode;

Lfd. Nr.: 10

- 30: Ordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen in der Diözese Augsburg
51: In: Amtsblatt für die Diözese Augsburg, 91. Jg., 1981, Nr. 19, S. 435-447
72: Ordnung; Ausbildung; Weiterbildung; Pastoralreferent;
73: Diözese_Augsburg;

Lfd. Nr.: 11

- 30: Ordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Pastoralreferenten(innen) im Bistum Fulda
44: Verordnung
51: In: Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Fulda, 97. Jg., 1981, Nr. 9, S. 70-73
72: Pastoralreferent; Ausbildung; Berufsausbildung; Kirchlicher_Beruf; Katholische_Kirche; Fortbildung;
73: Diözese_Fulda;

Literaturhinweise

Lfd. Nr.: 12

- 30: Ordnung für die Berufseinführung und für die Fort- und Weiterbildung der Pastoralreferenten(innen) im Bistum Trier
- 44: Verordnung
- 51: In: Kirchliches Amtsblatt für das Bistum Trier, 125.Jg.,1981,Nr.4,S.68-72,
- 72: Pastoralreferent; Kirchlicher_Beruf; Kirchlicher_Mitarbeiter; Ausbildung; Weiterbildung;
- 73: Diözese_Trier;

Lfd. Nr.: 13

- 21: Deutsche Bischofskonferenz
- 30: Die pastoralen Dienste in der Gemeinde
In: Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland, Beschlüsse der Vollversammlung, S.581-636
- 44: Synodenbericht
- 50: Freiburg-Basel-Wien, Herder Verlag, 1976, 1. Aufl., 928 S.,
- 72: Katholische Kirche; Gemeinde; Priester; Ehelosigkeit; Pastoralassistent; Laie; Frau_in_der_Kirche; Diakon; Ordensgemeinschaft; Ausbildung; Weiterbildung;

Lfd. Nr.: 14

- 20: Ratzinger, Joseph
- 30: Ordnung für die Zweite Dienstprüfung von Pastoralassistenten/innen in den bayerischen Diözesen
- 44: Verordnung
- 51: In: Amtsblatt für das Erzbistum München und Freising, 1980, Nr.18, S.332-337
- 72: Pastoralassistent; Weiterbildung; Theologische_Ausbildung; Religionspädagogische_Weiterbildung; Prüfung;
- 73: Erzdiözese_München-Freising;

Lfd. Nr.: 15

- 20: Riedl, Armin
- 30: Pastorales Lernen in langfristigen Fortbildungsmaßnahmen
- 51: In: Lebendige Seelsorge, 35. Jg., 1984, H.5, S.375-377
- 72: Lernen; Pastoraltheologie; Seelsorge; Weiterbildung; Kurs;

Lfd. Nr.: 16

- 20: Roos, Klaus
- 30: Der Dekanatsrat als pastorale Chance
- 51: In: Lebendige Seelsorge, 32. Jg., 1981, Nr.4, S.167-171,
- 72: Dekanat; Kirchlicher_Mitarbeiter; Gemeindekatechese; Seelsorge; Familienbildung; Religiöse_Bildung; Diakonie; Ausbildung; Fortbildung; Weiterbildung; Theologische_Erwachsenenbildung;

Literaturhinweise

Lfd. Nr.: 17

- 20: Schall, Traugott Ulrich
- 30: Seelsorgefortbildung in der Lippischen Landeskirche
- 51: In: Wege zum Menschen, 32. Jg., 1980, Nr. 7, S. 301-303,
- 72: Weiterbildung; Seelsorge; Planung;
- 73: Lippische_Landeskirche;

Lfd. Nr.: 18

- 20: Schall, Traugott Ulrich
- 30: Neuer Ansatz in der Seelsorgediskussion?
Bemerkungen zu einer neuen Fragestellung
in der Seelsorge
- 51: In: Deutsches Pfarrerblatt, 81. Jg., 1981, Nr. 11, S. 502-506,
- 72: Seelsorge; Theologie; Pfarrer; Weiterbildung;

Lfd. Nr.: 19

- 30: Vereinbarung zur Regelung der Zusammenarbeit in der
berufsbegleitenden Bildung der Priester und anderer
Mitarbeiter im pastoralen Dienst.
Vereinbarung zur Regelung der Zusammenarbeit der
Diözesen Freiburg, Fulda, Limburg, Mainz, Rottenburg-
Stuttgart und Trier in der berufsbegleitenden Bildung der
Priester und anderer Mitarbeiter im pastoralen Dienst
- 44: Vereinbarung
- 51: In: Kirchliches_Amtsblatt_für_das_Bistum_Trier, 128. Jg.,
1984, H. 14, S. 119-121
- 72: Bildung; Weiterbildung; Theologische_Ausbildung; Priester;
Diözese; Kirchlicher_Mitarbeiter; Seelsorge; Kooperation;
- 73: Erzdiözese_Freiburg; Diözese_Fulda; Diözese_Limburg;
Diözese_Mainz; Diözese_Rottenburg-Stuttgart; Diözese_Trier;

Lfd. Nr.: 20

- 20: Werners, Hans
- 30: Die Pflicht des Seelsorgers zur Theologie.
Frühere Vorstellung von der Bedeutung der Theologie für
die Seelsorge
- 51: In: Lebendige Seelsorge, 34. Jg., 1983, Nr. 5/6, S. 298-303,
- 72: Theologie; Seelsorge; Theologische_Ausbildung; Weiterbildung;
Studium; Theologie;

Lfd. Nr.: 21

- 20: Wolthe, Franz J.
- 30: Pastorale Bildung nebenamtlicher Mitarbeiter.
Erfahrung einer Diasporadiözese
- 44: Erfahrungsbericht
- 51: In: Diakonia, 8. Jg., 1977, Nr. 6, S. 407-411,
- 72: Gemeinde; Kirchlicher_Mitarbeiter; Seelsorge; Laie;
Religiöse_Bildung; Weiterbildung;

Literaturhinweise

Lfd. Nr.: 22

- 20: Zemp, Paul
30: Praxisberatung - eine neue Form der pastoralen Fortbildung
51: In: Schweizerische Kirchenzeitung, 149. Jg., 1981, Nr. 2, S. 21-24,
72: Praxis; Beratung; Supervision; Weiterbildung;

Regionalangaben-Register zu:

=====

Pastorale Fort- und Weiterbildung

Diözese_Augsburg

10,

Diözese_Fulda

11,19,

Diözese_Limburg

19,

Diözese_Mainz

19,

Diözese_Rottenburg-Stuttgart

19,

Diözese_Trier

12,19,

Erzdiözese_Freiburg

19,

Erzdiözese_München-Freising

14,

Lippische_Landeskirche

17,

Thesaurus - Schlagwort-Register zu:

=====
Pastorale Fort- und Weiterbildung

| | |
|-------------------------------------|---|
| Arbeitszeit 3, | Kirchlicher_Dienst 2,7, |
| Ausbildung 2,7,9,10,11,12,13,16, | Kirchlicher_Mitarbeiter 2,12,16,19,21, |
| Beratung 22, | Kooperation 19, |
| Berufsausbildung 11, | Kurs 15, |
| Berufspraktikum 7, | Laie 8,13,21, |
| Bildung 19, | Lernen 4,15, |
| Dekanat 16, | Literatur 6, |
| Diakon 13, | Liturgie 7, |
| Diakonie 16, | Methode 9, |
| Diözese 19, | Ordensgemeinschaft 13, |
| Ehelosigkeit 13, | Ordnung 10, |
| Familienbildung 16, | Pastoral 2, |
| Fortbildung 4,11,16, | Pastoralassistent 13,14, |
| Frau_in_der_Kirche 13, | Pastoralpsychologie 8,9, |
| Gemeinde 13,21, | Pastoralreferent 7,10,11,12, |
| Gemeindekatechese 16, | Pastoraltheologie 1,4,15, |
| Gemeindereferent 7, | Pfarrer 18, |
| Katholische_Kirche 11,13, | Planung 17, |
| Kirchlicher_Beruf 11,12, | Praxis 4,22, |

Thesaurus - Schlagwort-Register

Priester

1,6,13,19,

Professionalisierung

8,

Prüfung

14,

Psychotherapie

9,

Religiöse_Bildung

16,21,

Religionspädagogie

9,

Religionspädagogische>Weiterbildung

14,

Seelsorge

3,4,5,6,9,15,16,17,18,19,20,21,

Studium

1,20,

Supervision

22,

Theologe

1,5,20,

Theologie

1,5,18,20,

Theologische_Ausbildung

1,14,19,20,

Theologische_Erwachsenenbildung

16,

Überforderung

3,

Weiterbildung

1,2,3,5,6,7,8,9,10,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,

Hartmut Heidenreich

Zur Konzeption und Praxis von Seminaren über "Berufsfelder für ('Laien'-)Theologen außerhalb der Schule" - Skizzen, Erfahrungen, Materialien

Vorbemerkung: Der folgende Text besteht aus fragmentarischen Skizzen; sie werden hier in diesem nicht weiter ausgearbeiteten Zustand aufgenommen, um der Anregung aus dem Beirat nachzukommen (vgl. S. 194), durch das Weitergeben von Erfahrungen und Material aus Lehrveranstaltungen in den PthI gegenseitig zu profitieren. Es handelt sich, wie hin und wieder schon frühere Seminarberichte, um eine Vorleistung und Einladung, der hoffentlich andere folgen.

In verschiedenen Varianten habe ich in den letzten zwei Jahren vier Seminare zu o.g. Thema angeboten (zwei an der Ruhr-Universität Bochum und zwei in Kooperation mit dem 'Seminar für Laientheologen' des Bistums Münster). Im folgenden hierzu einige Überlegungen und Erfahrungen (und als Anhang einige Literaturhinweise):

1. ZUR KONZEPTION:

1.1 Seminare an der Bochumer Kath.-Theol. Fakultät, Lehrstuhl Religionspädagogik und Katechetik (Prof. Günter Lange) - gehalten als zweistündige Proseminare mit Blockteilen.

1.1.1 Dem ersten Seminar (gemeinsam mit Sef Paßlick) lagen folgende Ausgangsüberlegungen, Ziele, Methoden/Arbeitsweisen (Auswahl) und Strukturen zugrunde:

1.1.1.1 Ausgangsüberlegungen:

- Der hohen Zahl von Theologiestudent(inn)en und -absolvent(inn)en steht keine realistische Berufsperspektive in Form konkreter Stellen gegenüber.

- Wir können gerade in der praktischen Theologie an diesem Problem nicht vorbeisehen: Woraufhin bilden wir eigentlich aus? (Überdies gehört das Bistum Essen zu jenen Diözesen, die grundsätzlich keine Planstellen für Pastoralreferenten eingerichtet haben).

- Gegen ein mögliches Verdrängen ist es für die Betroffenen sinnvoll, für Student(inn)en wie Lehrende (wenn auch in unterschiedlicher Weise), dieses Problem gerade als Lehrveranstaltung 'offiziell' aufzugreifen.

- Als mögliche Reaktionen der Student(inn)en auf das Problem sind denkbar:
 - a) *Depression*: Studium und ganzer Lebensabschnitt sind perspektiv- und eigentlich sinnlos,
 - b) *Konkurrenzkampf*: möglichst schnell und mit besseren Noten als die Studienkolleg(inn)en fertigwerden, um im Run auf die allerletzten, vielleicht doch noch verfügbaren Stellen die Nase vorzuzuhaben; ggf. auch Marktchancen erhöhen, indem man sich 'billiger' anbietet über einen FH-Abschluß,
 - c) *Verdrängung*: bis zum letzten Examen keine Gedanken zu Berufsperspektiven und drohender Arbeitslosigkeit machen bzw. zulassen,
 - d) *Optimismus* - nüchterne Variante: es sieht zwar sehr schlecht aus, aber vielleicht habe ich im entscheidenden Moment doch Glück und es tut sich eine Stelle auf; was außer dieser Hoffnung bliebe mir auch?
 - e) *Optimismus* - Hoffen auf Wunder: jetzt nicht an später denken, es wird sich dann schon eine Stelle ergeben,
 - f) *Vitamin B* - taktisch: sich bekannt machen mit einflußreichen Leuten aus Praxis und Bistumsverwaltung,
 - g) Vertrauen auf *Beziehungen* - familiaristisch: mein Heimatpfarrer oder Kaplan kennt mich und wird mir schon eine Stelle besorgen (er hat mich ja auch

zum Theologiestudium motiviert!) - familiär-stisch, weil Kirche quasi organisationssoziologisch naiv und nicht als Großorganisation mit eigenen, z.t. bürokratischen und eben nicht familiär-paternalistischen Entscheidungsstrukturen gesehen wird,

- h) Jagd nach *Zusatzqualifikationen*: außeruniversitäre und praxisrelevante Aus- und Fortbildung, Mehrfachstudium, Praktika etc.,
- i) *Anpassung* an vermutetes (eher konservativ-spirituelleres) Erwartungsprofil: Hüten vor (Kirchen-) politischer Aktivität, ehrenamtlicher Pastoralaktivismus (nichts gegen wichtige Praxiserfahrungen!), Anschluß an individualistisch-spirituelle Gruppen und Aktivitäten,
- k) Suche nach *Alternativprojekten*: alternative Gemeinschaften von Lebensgemeinschaft und Berufsprojekten (Bereiche: Bildungsarbeit, Sozialarbeit, Industriearbeit, Ökologie u.ä.),
- l) *Zielverschiebung*: wenn schon keine Berufsperspektive oder Alternative besteht, so wird wenigstens am Studium aus intrinsischem Interesse oder als Chance postadoleszenter Sozialisation festgehalten.

NB: Selbstverständlich ist hier nur an noch Studierende gedacht; diejenigen, die das Theologiestudium aufgegeben haben (mit Varianten von handwerklicher Lehre bis Medizinstudium), sind nicht berücksichtigt.

1.1.1.2 Ziele (die Reihenfolge ist keine Zielhierarchie):

- *Einblick geben in ausgewählte kirchliche und theologienahe Berufsfelder* (z.B. Krankenhausseelsorge, Gefängnisseelsorge, Telefonseelsorge, Journalismus, Lektorat, Gemeindedienst - als Pastoralreferent(in)), dadurch implizit (Z 1)
- *Einführen in die Praktische Theologie als Einführung in praktisch-theologische Berufsfelder* (Z 2)

- Einführen in die *problembezogene* Auswertung kirchlicher Dokumente und Planungsdaten (Z 3)
- Anregungen und Hilfen geben zur Klärung der eigenen Studien- und Berufsmotivation (Z 4)
- Anstöße geben zur Entwicklung kollektiver und individueller beruflicher Perspektiven (Z 5)
- Beitragen zu *realistischen beruflichen Orientierungen* durch die Konfrontation mit Schwierigkeiten und Chancen verschiedener Berufsperspektiven für Laien- und Diplom-Theolog(inn)en, dadurch zugleich (Z 6)
- *Bezugspunkte fürs Studium* bieten (wozu kann das gut sein, was ich studiere - außer für mich ganz persönlich), ggf. auch für eine andere Schwerpunktsetzung im Studium (Z 7)
- *Flexibilisierung beruflicher Orientierungen* - statt nur auf die klassische 'Laien'theologenanstellung als Pastoralreferent(in) zu starren (Z 8)
- *Bewußtmachen von vorhandenen und nötigen Kompetenzen*: solchen, die man geplant oder ungeplant, im formellen oder im hidden Curriculum, ggf. als 'Abfallprodukt' des Theologiestudiums erwirbt, und solchen, die man i.d.R. universitär nicht erwirbt, die aber für die Berufspraxis neben der Fachlichkeit von großer Bedeutung sind (Z 9)
- Bekanntmachen mit sinnvollen und notwendigen *Zusatzbildungs- und Fortbildungsmöglichkeiten* (Z 10)

1.1.1.3 Beispiele speziellerer Methoden zu einzelnen Zielen:

- Z1: Information aus Literatur, Interviews der Seminarteilnehmer mit Praktikern an deren Dienststellen während des Semesters, Kleingruppengespräche mit Praktikern während des zweitägigen Blockseminars,

szenische und dramatische Darstellung von Situationen aus dem Berufsalltag der Praktiker.

Am Ende des Blocks wurden statt ermüdender Plenumsberichte Erfahrungen und Informationen einzelner Kleingruppen mit den Praktikern gleichfalls in Szenen und Rollenspielen im Plenum dargestellt, d.h. konkret, daß etwa ein Krankenhausseelsorger beim Besuch am Krankenbett zu sehen war, ein Lektor in Verhandlungen mit einem Autor über ein neues Buch, eine Supervisionsrunde der Telefonseelsorge, ein Gefängnisseelsorger bei einem ausgefuchsten Gefangenen in der Zelle, eine termingehetzte und von allen Seiten beanspruchte Pastoralreferentin etc.

Dabei spielten die Seminarteilnehmer in einer Art Rollentausch die berufstätigen Theologen und die Praktiker deren Klientel. Für alle Teilnehmer wurde dies zur hautnahen Erfahrung des Berufsalltags und ganz besonders für die Spieler in den Rollen - etwa wenn zwei Patientinnen im Krankenzimmer um die Aufmerksamkeit des Seelsorgers konkurrieren, sich gegenseitig nerven und er stets hin- und hergerissen nur mit einer reden kann; etwa wenn der Gefangene keine frommen Worte hören, sondern den Seelsorger für seinen Urlaubsantrag einspannen will und diesen damit in Schach hält.

Pastorale Praxis war in einer plastischen Intensität geradezu im Seminar gegenwärtig, wie sie nur durch Berichte oder durch bloße Lektüre nicht erreichbar wäre.

- Z 2,3,6: spielerische Einführung in Laientheologen-Statuten (über das Würfelspiel 'Theopoly')
- Z 4: Während eines eintägigen ersten Blocks haben wir mit Paarinterviews der Teilnehmer untereinander gearbeitet - anhand vorgegebener, aber relativ offener Fragebögen, die anschließend im Raum aufgehängt

und gemeinsam grob ausgewertet wurden. (Später erfolgte eine genauere Auswertung durch Seminarteilnehmer). Sie zeigten u.a. die Unterschiede zwischen Studien- und Berufsmotivation, sie verdeutlichten, wie die Teilnehmer zum Theologiestudium gekommen sind, was ihre persönlichen und beruflichen Traumvorstellungen für die Zukunft sind.

(Ein interessantes Detail aus der Auswertung dieser Interviews: ähnlich wie in der Brigitte-Mädchenstudie wurde ein mangels Stellen unerreichbarer Realberuf nunmehr zum Traumberuf: hier die Tätigkeit als Pastoralreferent(in)).

1.1.1.4 Diesen Zielen, Methoden und Vorüberlegungen kam eine *dreiteilige Seminarstruktur* entgegen:

- einige *wöchentliche Seminarsitzungen* zu Beginn (zum sachlichen Einstieg und Planen des Seminars) und zwischen den Blocks (zur eher verallgemeinernden Auswertung und 'Verobjektivierung' der subjektiven Anteile aus den Blocks)
- in der Anfangsphase ein *eintägiger Block* außerhalb der Uni, um die nötige Zeit und Atmosphäre zu haben, die auch die subjektiven, persönlichen Anteile des Themas zulässt;
Schwerpunkt: gegenseitige und 'Selbstexploration' (Studien- und Berufsmotivation, Ziele dabei, Zugangswege zum Theologiestudium (z.B. durch die Pastoralreferentin in der Heimatgemeinde oder den Kaplan, den guten oder gerade auch schlechten RU aus der Schulzeit, die Jugendarbeit, NC-Notlösung, Glaubensprobleme etc.), für die Studien- und Berufsfrage bedeutsame Faktoren bisheriger kirchlicher und universitärer Sozialisation, Praxiserfahrungen, außerfachliche und fachbezogene Kompetenzen, Erwartungen ans Studium der Theologie, aus all dem: Veränderungsvorschläge für Studiengang und konkreten Studienbetrieb).

- ein *zweitägiger Block* in einem Tagungshaus;
Schwerpunkt: Konfrontation mit der Berufspraxis durch intensive Kontakte mit berufstätigen Theologen unterschiedlicher Bereiche; aber auch z.B. die spielerische Einführung in Statuten und Dokumente (s.o.).

1.1.2 Das zweite Uni-Seminar in Bochum hatte (u.a. wegen des zerklüfteten Sommersemesters und Krankheitsausfalls insgesamt wesentlich kürzer) folgende Varianten:

- *Struktur*: nur zwei Teile, nämlich wöchentliche Seminarsitzungen und einen eintägigen Block außerhalb der Uni.
- *Schwerpunkte*: thematisch ging es zunächst mehr um 'Laientheologenidentität' und das Verhältnis Kleriker/Laien, im Block dann um konkrete Berufsmöglichkeiten und das Praktiker-Gespräch.
- *methodisch*: mehr Text- als Erfahrungsorientierung in erster Phase (da eher üblicher Seminarstil und noch kein Block stattfand?).

1.2. Die beiden Tagesseminare im Seminar für Laientheologen des Bistums Münster hatten folgende Spezifika gegenüber obigen Seminaren:

- *Reduktion und Konzentration* (entsprechend der Zeit von 8 Stunden an einem Tag): im wesentlichen auf das Gespräch mit den Praktikern - in klarer Option für das intensive Kleingruppenkonzept mit dem daraus folgenden Zwang für die Teilnehmer, sich für einen Bereich zu entscheiden: statt vieler Berufsfelder eines und einen Praktiker mit seiner Tätigkeit intensiv kennenlernen);
- dementsprechend *informative Ergänzungen* nur durch Auslegen von schriftlichem Material und Nachfragemöglichkeit in der Mittagspause oder beim Abschlußplenum (z.B. zu praxisorientierten Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten, weiteren Berufsfeldern, Ergänzungs- und Spezial-

studiengängen);

- *Kurzberichte* aus den Kleingruppen (möglichst in einer szenischen oder symbolischen Darstellung), Behandlung *allgemeiner* oder bei mehreren Berufsfeldern aufgetauchter *Fragen* und *im Plenum*;
- *persönliche* und *Seminarauswertung* im Plenum: was war mir wichtig, hat das Erfahrene Konsequenzen für mich und meine Studiengestaltung und Berufsperspektiven; was war im Seminar hilfreich, weniger hilfreich).

2. ERFAHRUNGEN AUS DEN SEMINAREN (soweit nicht bereits in 1. enthalten):

2.1 Bei den Uni-Seminaren:

2.1.1 Zum Seminarablauf:

Die Gesamtanlage von abwechselnden wöchentlichen 'normalen' Seminarsitzungen zu einem und deutlich subjekt- und erfahrungsorientierten Blocks zum ändern hat sich bewährt. Die Einführung in Praktische Theologie blieb beim ersten Seminar implizit, da das Interesse der Teilnehmer stark auf konkrete Berufsfelder und -möglichkeiten ausgerichtet war. Beim zweiten Seminar zeigten sich eher zwei andere Akzente: die Laienproblematik einerseits und Berufskunde sowie Berufs- und Studienberatung andererseits.

2.1.2 Bezüglich der Teilnehmer:

Viele Teilnehmer sind erstmals und intensiv mit den meisten dieser Berufsfelder und konkreten Daten zur Einstellungspraxis und Personalplanung der Diözesen konfrontiert gewesen. (Häufig trafen wir beim ersten Seminar auf die oben beschriebene Einstellung familiaristischen Vertrauens auf Beziehungen zum Heimatpfarrer o.ä.). Insgesamt haben sie diese Erfahrung positiv vermerkt.

Einige sind durch die Interviews in Praxisstellen und die eingeladenen Praktiker auf konkrete Praktikumsmöglich-

lichkeiten aufmerksam geworden. Andere haben ihr Studium umorientiert (Schwerpunktverlagerung, Aufnahme eines Zweitstudiums, bewußteres Auswählen beim Studienortwechsel oder 'Freisemester' etc.). U.a. ist auch ein Teilnehmer durch das Seminar auf die Journalistenausbildung bei P.Seibel SJ gestoßen und dort aufgenommen worden. Durch ihr nicht nachlassendes Engagement besonders beim ersten Seminar hatten die Seminarteilnehmer am Ende einen Umfang von weit über 2 SWS geleistet.

2.2 Bei den Tagesseminaren:

Die intensiven und langen Gespräche in kleinen Gruppen an einem Tag haben die Teilnehmer(innen) befriedigt, aber auch deutlich geschafft. Beim ersten Seminar gab es am Ende Uneinigkeit darüber, ob die Schlußfrage an die Praktiker, was sie nach ihrer heutigen Berufserfahrung an ihrem Studium ändern würden, sinnvoll sei und für die jetzt Studierenden etwas besagen könne.

(Es kamen übrigens Empfehlungen wie: Doppelstudium - v.a. mit traditionell Theologen eher ferner liegenden Fächern wie Wirtschaftswissenschaften und Jura; Praxiserfahrungen aus ehrenamtlichen und nebenberuflichen Tätigkeiten - z.B. für Journalismus-Ambitionierte: vorzeigbare Artikel aus eigener Schreibe, und sei's aus der Studentenzeitung oder über den Kaninchenzüchterverein in der Tageszeitung; Erwerb (scheinbar) außerfachlicher und extrafunktionaler Kompetenzen wie Arbeitstechniken, kommunikative Kompetenzen etc.; gezieltere Auswahl praxisorientierter und transferhaltiger Angebote in Richtung der Berufswünsche bereits im Studium, z.B. Predigtausbildung, Gruppendynamik, erfahrungsorientierte (Block-)Seminare und Übungen).

Beim zweiten Seminar war etwas weniger Bedrückung oder Depressivität wegen fehlender Stellen zu spüren, eher nüchterner Optimismus, Alternativen zu überlegen, ein bißchen herumzuprobieren, das eigene (Laien-)Selbstbewußtsein, mit dem man das Theologiestudium aufgenommen hat, nicht aufzugeben. Hier konnten die Teilnehmer auch eher Schlußäußerungen der Praktiker im Sinne vom Studium als Chance der postadoleszenten Sozialisation (vgl. 1.1.1.1), des Auspro-

bierens und auch des intensiven Aneignens von Theorie und theologischen Optionen positiv aufnehmen, was die Praktiker unter Alltagszwängen gegenüber der Studienzeit vermissen.

2.3 zu beiden Seminartypen:

Der unterschiedlichen Aktualität des Themas in den verschiedenen Studienphasen entsprechend waren sowohl höhere und Examssemester wie Anfangssemester unter den Teilnehmern, gleichfalls sowohl Lehramts- wie Diplom- oder Magisterstudenten. Ein unterschwelliges Thema dabei: die Konkurrenz der unterschiedlichen Studiengänge untereinander. Ein (zufälliger?) Trend über alle Seminare: zuerst lag das Hauptinteresse bei eher 'exotischen' Berufsfeldern (z.B. in der Dritten Welt, vor allem beim Journalismus), später mehr bei Feldern der Spezialpastoral (z.B. Klinik-, Gefängnisseelsorge).

Paar-Interview

Interviewer(in):

Befragte(r):

Bitte interviewe Deine(n) Partner(in) zu folgenden Fragen und notiere unten, ggf. auf einem weiteren Blatt, eine Zusammenfassung der Antworten.

1. Was war für Dich eine der schönsten Erfahrungen, die Du je hattest?
2. Was würdest Du am liebsten tun, wenn Du genügend Geld, Zeit usw. hättest?
3. Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten hast Du? Was sind Deine Stärken?
4. Was möchtest Du heute bei diesem Seminar hier lernen?
5. Wie kannst Du die in Frage 4 angesprochenen Ziele hier erreichen?
6. Kannst Du Dich erinnern, wie Du dazu gekommen bist, dieses Studium zu wählen?
7. Was macht Dir an diesem Studium am meisten Spaß?
8. Was gefällt Dir am wenigsten an diesem Studium?
9. Was war für Dich eine wichtige positive Erfahrung an der Uni?
10. Was war für Dich eine ziemlich negative Erfahrung an der Uni?
11. Was empfindest Du als die schönsten Seiten des Studentenlebens?
12. Was findest Du persönlich eher negativ am Studentendasein?
13. Was macht Dir an einem Theologenberuf am meisten Spaß bzw. worauf freust Du Dich schon im Blick auf die Berufstätigkeit?
14. Was liegt Dir weniger an einem solchen Beruf bzw. was an diesem Beruf gibt Dir persönlich eher Anlaß zu Bedenken?
15. Was wäre Dein Traumberuf?
16. Was waren für Dich bisher die wichtigsten Erfahrungen im Bereich praktisch-theologischer Tätigkeit (z.B. aus der Tätigkeit als Ehrenamtliche(r), Projektmitarbeiter(in), Praktikant(in))?

Noch zwei Fragen zum Schluß:

17. Nachdem Du Dich jetzt mit vielen Fragen auseinandergesetzt hast: was würdest Du jetzt gerne für Dich so beibehalten bzw. intensivieren, was würdest Du gerne verändern?
18. Sind Dir bei den Fragen - sozusagen 'unterwegs' - Ideen gekommen, was Du im Studium bzw. an der Hochschule gerne ändern würdest?

Zusammenfassung der Antworten (für die Forts. bitte neues Blatt benutzen)

zu 1.:

2.:

3.:

Fortbildungsmöglichkeiten

| GEBIET | ANSCHRIFT | CHARAKTERISTIK | WEITERE ADRESSEN IN: |
|---|--|---|---|
| KSA-Zentren | Seelsorgeinstitut an der Kirchlichen Hochschule Bethel Bethelweg 39 4800 Bielefeld 13 | Zielgruppe: Pfarrer, -innen, Mitarbeiter i. d. Seelsorge, z. T. auch Theologiestudenten | 'Wege zum Menschen', 35. Jg. 1983, S. 44 - 48 |
| | Klinische Seelsorgeausbildung Bonn Am Propsthof 128 5300 Bonn 1 | - ökumenisch ausgerichtet | |
| | Zentrum für Klinische Seelsorgeausbildung am westfälischen Landeskrankenhaus Dortmund Marsbruchstr. 179 4600 Dortmund 41 | Was ist KSA? Anstoß kam von Arzt R. CABOT aus den USA: Ein Theologiestudent soll 'klinische Erfahrungen außerhalb der Hörsäle machen, "weil wir wollen, daß er seine Theologie dort praktiziert, wo sie gebraucht" wird. (1924) .. wurde in Praxis umgesetzt von Pfarrer A. Boisen. .. kam in 60er Jahren nach Europa (Holland, Deutschland) | |
| | Klinische Seelsorgeausbildung Essen Hemmerhof 43 4300 Essen-Überruhr | Konzeption der Kurse | |
| | Institut für Klinische Seelsorgeausbildung Heidelberg Gaisbergstr. 58 6900 Heidelberg | Grundlage von KSA ist das Lernen durch eigene Praxis und Erfahrung und deren Reflexion und Bewußtmachung. Vor allem in der Begegnung und Arbeit mit Menschen, die der Seelsorge bedürfen - also mit Menschen in Schwierigkeiten und Nöten - und in der Gruppe der Auszubildenden lernen die Kursteilnehmer, ihre eigene Seelsorge wahrzunehmen und auszuüben. Konstitutiv für KSA ist das Lern- und Lehrmittel SUPERVISION. Supervisoren, die selbst Seelsorger sind, begleiten die Kursteilnehmer. | |
| | Diakoniewerk Kaiserswerth Zentrum für KSA Alte Landstraße 121 4000 Düsseldorf 31 | | |
| Alten-, Behinderten-, Familien-, Jugend-, Kranken-, Sozialbenachteiligten- u. -behindertenhilfe | Diakonische Akademie Stafflenbergstr. 76 7 Stuttgart 1 | Vielschichtiges Angebot an Kursen: | - langfristige Akademiekurse (m. regionalen Arbeitsgruppen oder Supervision) - Fortbildungskurse - Aufbaueminare ... Adressaten: vor allem leitende Mitarbeiter, Fortbilder, Praxisberater, Fachspezialisten |

| | | |
|---|---|--|
| <p>Betriebsseel- sorge</p> | <p>Arbeitsstelle für Betriebsseelsorge Justinuskirchstr. 5 (z. Hd. Franz Segbers) 6230 Frankfurt 80</p> | <p>Adressaten: Theologiestudenten, -innen <u>Industriepraktikum:</u> 1. 4wöchige Arbeit im Industrie- betrieb 2. 1wöchige Vorbereitung (Problemkreis: Arbeitswelt) 3. 1wöchige Nachbereitung (Problemkreis: Kirche - Arbeiterschaft)</p> |
| <p>Gemeindebe- ratung</p> | <p>Gemeindeberatung in der EKHN Johanna-Melber-Weg 23 6000 Frankfurt 70</p> | <p><u>Kosten:</u> ~ 2400,- für Ausbildung in Gemeindeberatung <u>Adressaten:</u> kirchl. Mitarbeiter + Interessenten an kirchl. Arbeit <u>Ausbildung:</u> ① Laboratorien (Wochenendseminare + Supervision) ② Dokumentierte Beratungspraxis: 4 kurz-, 2 langfristige Projekte (lang = länger als 6 Monate, mind. 8 Klienten- kontakte); Dokumentation u. Supervision der Beratungs- praxis ③ Supervision: mind. 40 Doppelstunden in der Ausbildungs- zeit</p> |
| <p>Jugend-, Sozialarbeit</p> | <p>Burckhardt-Haus (Ev. Institut für Jugend- und Sozialarbeit) Herzbachweg 2 6460 Gelnhausen</p> | <p><u>Themen:</u> Supervision, soziale und berufl. Identität, Arbeit mit u. in Gruppen, Arbeit im Stadtteil, Spiel, Theater, praxisbezogene Theologie</p> |
| <p>Jugend-, Sozialarbeit</p> | <p>Akademie für Jugendfragen Hoppengarten 20 4400 Münster</p> | <p><u>Zielgruppe:</u> Fachkräfte in der Jugend- u. Sozialarbeit <u>Kurse:</u> - Sozialwissenschaftl. Grundkurs - Methodische Aufbauausbildungen (z. B.: Methoden der Erwachsenenbildung) - Zusatzausbildungen (z. B.: Sozialtherapeutische Zusatzausbildung o. ZA zum Supervisor)</p> |
| <p>Theologie, Ver- kündigung, Spiritualität, Gemeindeauf- bau, pastorale Arbeit</p> | <p>Theologisch-Pastorales Institut Dagobertstr. 1 a 6500 Mainz/Rhein</p> | <p>vornehmlich: berufs begleitende Fortbildung für im pas- ralen Dienst der Kirche Tätige: (z. B.: Studienwochen, Supervisionsitzungen, eigene Be- ratungstätigkeit, Hausarbeiten ...)</p> |

| GEBIET | ANSCHRIFT | CHARAKTERISTIK | WEITERE ADRESSEN |
|---|--|---|---|
| Pastoraltheologie | Universität Innsbruck Pastoraltheologisches Institut Abt. Pastoralpsychologie Sillgasse 8 A-6020 Innsbruck | <ul style="list-style-type: none"> - 4semestriger Studiengang mit Abschlußprüfung - Vorlesungen, Seminare, Übungen zu: Sozial-, Gruppenpsychologie mit Gruppenerfahrung u. deren Reflexion, Arbeit mit Familien, psychiatr. Seelsorgepraktikum mit begleitender Balintgruppe, Entwicklungspsychologie u. Arbeit mit Kindern u. Jugendlichen - ministerial approbiertes Abschlußzeugnis | Institut "Theologische Fortbildung" Domburg 27 8050 Freising |
| Pastoraltheologie | Katholieke Universiteit Nijmegen Bureau Buitenlandse Studiebetrekingen Prof. van Wellstraat 8 NL - 6524 NN Nijmegen Katholieke Universiteit Nijmegen Faculteit der Godgeleerdheid Drs. J. A. M. Siemerink Heyendaalsweg 121 A NL - 65 Nijmegen | <ul style="list-style-type: none"> - Dauer des Studiums: 3 Jahre - Voraussetzung: unser Diplom, bzw. holl. Vordiplom (fürs Doctoralexamen) - 1. Jahr: •Werkcollege (in Gesprächsführung) •fächerübergreifende Werkcollege (Theologie/Soziologie oder Psychologie) - 2. Jahr: Werkcollege Theologie/Soziologie oder Psychologie (Praktikum + Supervision) - 3. Jahr: schriftl. Arbeit im Hauptfach (Dogmatik, Moralthe., Exegese, Liturgie, Pastoralthe., Missiologie, Ökumene, Gottesdienstwissenschaften, Kirchengeschichte, Spiritualität) | |
| | Salesianum Avenue de Moléson 30 CH-1700 Fribourg (z. Hd. Josef Wick) | Pastoralinstitut der Universität Misericorde CH-1700 Fribourg (z. Hd. Dr. Leo Karrer) | |
| AUSBILDUNGSLEITER EINZELNER DIÖZESEN | | | |
| Diözese | Hochschulort | Anschrift | Anschrift |
| Aachen | Bonn | Dr. Herbert Hammans Klosterplatz 7 5100 Aachen | Augsburg Augsburg Reinhold Weber Jesultengasse 21 8900 Augsburg |

| | | | | | |
|----------|----------|--|------------|-----------|--|
| Bamberg | Bamberg | Anne Kuriemann Friedrich Str. 13 8600 Bamberg | Bienstädt | Bienstädt | Dr. Ludwig Aue Residenzplatz 9 8078 Eichstätt |
| Essen | | Wolfgang Böhmer KSG Querenburger Höhe 4630 Bochum-Que- renburg | Freiburg | Freiburg | Hans-Jörg Volk Turneestr. 24 7800 Freiburg |
| Fulda | Marburg | Norbert Bug Paulustor 5 6400 Fulda | Hildesheim | | Bernhard Münnig Domhof 18 - 21 3200 Hildesheim |
| Köln | Bonn | Hubert Ludwi- kowski Marzellenstr. 32 5000 Köln 1 | Limburg | | Alfred Wahlich Hoßmarkt 4 Bischöfl. Ordinariat (Dez. Pers.) 6250 Limburg |
| Mainz | Mainz | Hubertus Branzen Bischöfl. Ordinariat Postfach 1560 6500 Mainz | München | München | Hans Fellner Ausbildungszentrum Franz-Josef-Str. 4 8000 München 40 |
| Münster | Münster | Ewald Spieker Wegesende 4 4400 Münster | Osnabrück | Osnabrück | Hermann Haneklaus Gerh. Kuesstr. 16 4450 Lingen |
| Speyer | | Dr. Gerhard Heinz Kardinal Wendel- str. 1 6720 Speyer | Trier | Trier | Georg Köhl Jesuittenstr. 13 5500 Trier |
| Würzburg | Würzburg | Heribert Kurz Kard.-Döpfnerplatz 5 8700 Würzburg | | | (Übersicht erstellt von Semi- narteilnehmern - Stand 1985) |

Proseminar: "Berufsfelder für (Laien-)Theologen außerhalb
der Schule"

Literaturhinweise

- I. Allgemeiner Hinweis
- Praktisch-theologische Reflexionen und Erfahrungs-
berichte zum Thema finden sich laufend in folgen-
den Zeitschriften:
- Diakonia
Erwachsenenbildung (EB)
Katechetische Blätter (KatBl)
Lebendige Seelsorge (LS)
Pastoraltheologie (Pth-WPKG)
Pastoraltheologische Informationen (PthI)
Publik-Forum (PuFo)
Theologica Practica (ThPr)
Wege zum Menschen (WzM)
- II. (Theologie-)Studium/Hochschulsozialisation/Studien-
 und Berufsmotivation
- BOYE Helga 1982, Die Kinder des Elfenbeinturms.
Zum Verfall der Studienmotivation durch Studium,
Weinheim/Basel
- EICHER Peter 1980, Theologie. Eine Einführung in
das Studium, München
- GLOTZ Peter/MALANOWSKI Wolfgang 1982, Student
heute. Angepaßt? Ausgestiegen?, Reinbek
- HUBER Ludwig 1980, Sozialisation in der Hoch-
schule, in: HURRELMANN Klaus/ULICH Dieter (Hg.)
1980, Handbuch der Sozialisationsforschung,
Weinheim/Basel 1982, 521-550
- KIRCHMAYR Alfred 1982, Zur psychischen Situation
von Theologiestudenten, in: Diakonia 13 (1982)
337-346
- KIRCHMAYR Alfred 1983, Die Einstellung öster-
reichischer Theologiestudenten zu Kirche,
Theologiestudium und christlicher Spirituali-
tät. Ergebnisse einer repräsentativen soziolo-
gischen Befragung, in: Diakonia 14 (1983)
275-280

- KRÜGER Hans-Joachim/MACIEJEWSKI Franz/
STEINMANN Ingo (Hg.) 1982, Studentenprob-
leme. Psychosoziale und institutionelle
Befunde, Frankfurt/New York
- KRÜGER Hans Joachim/STEINMANN Ingo/STETEFELD
Günter/POLKOWSKI Marlies/HALAND-WIRTH Trin 1986,
Studium und Krise. Eine empirische Untersuchung
über studentische Belastung und Probleme,
Frankfurt/New York
- METZ-GÖCKEL Sigrid (Hg.) 1979, Frauenstudium.
Zur alternativen Wissenschaftsaneignung von
Frauen (Blickpunkt Hochschuldidaktik 54),
Hamburg
- PRAHL Hans-Werner 1977, Prüfungsangst.
Symptome-Formen-Ursachen, Frankfurt 1979
- SCHÜLEIN Johann August 1977, Selbstbetroffen-
heit. Über Aneignung und Vermittlung sozial-
wissenschaftlicher Kompetenz, Frankfurt
- SCHWEIM Lothar (Hg.) 1973, Der andere Studien-
führer, Weinheim/Basel
- SOMMERKORN Ingrid N. (Hg.) 1981, Identität und
Hochschule. Probleme und Perspektiven studen-
tischer Sozialisation (Blickpunkt Hochschul-
didaktik 64), Hamburg
- STEINKAMP Hermann 1978, Theologiestudium als
Sozialisation, in: Theologia Practica 13
(1978) 14-24
- THIELE Johannes 1982, Studieren und sich nicht
verlieren. Anstiftung zum Theologiestudium,
München
- WAGNER Wolf 1977, Uni-Angst und Uni-Bluff. Wie
studieren und sich nicht verlieren, Berlin 1982
- des weiteren die Reihe: "Studium Katholische
Theologie" (SKT), Hg.: Kommission "Curricula
in Theologie" des Westdeutschen Fakultäten-
tages durch Erich Feifel, Zürich/Einsiedeln/
Köln 1973 ff (bislang 6 Bde.)

III.

Theologie bzw. Christsein als Beruf/Situation
der 'Laien'-theologen

Themenheft "Laien im pastoralen Dienst":
Diakonia 10 (1979) H. 4 (u. z. T. 5),
(mit Beiträgen von O. Fuchs, L. Karrer,
J. Janda, H. Goeke u.a.)

Themenheft "Das Recht der Christen auf Seel-
sorge": Diakonia 15 (1984) H. 1, (mit Bei-
trägen von N. Mette und R. Pfau)

Themenheft "Arbeitswelt und Pastoral": Lebendige
Seelsorge 36 (1985) H. 5/6

- Themenheft "Mitarbeiter im pastoralen Dienst":
Pastoraltheologische Informationen 6/1978
(mit Beitr. von J. Bommer, F. Klostermann,
J. Kramer, O. Semmelroth)
- Thomas-Morus-Akademie (Hg.) 1978, Theologie,
Spiritualität, Beruf. Zur Studienbegleitung
der Laientheologen (Bensberger Protokolle
Nr. 26), Bensberg
- Themenheft "Neue pastorale Dienste": Diakonia 15
(1984) H. 3 (m. Beitr. v. M.-L. Gubler, O. Fuchs,
L. Karrer)
- EIKELMANN Theodor (Hg.) 1978, Hauptamtliche
Laienmitarbeiter in der Seelsorge: Aufgaben
und Ausbildung (D.I.P. - Diskussion Nr. 5),
Münster
- FUCHS Ottmar 1980, Geistlicher Umgang mit den
Laientheologen, in: Diakonia 11 (1980)
183-192
- FUCHS Ottmar 1985, Plädoyer für Laien in Theo-
logie und Pastoral, in: Hören und Verstehen.
Momentaufnahmen aus der Praxis von Pastoral-
assistenten, Bamberg 1985, 5 - 7
- GARTMANN Michael 1976, Pastoralreferenten/-assisten-
ten in der Gemeindepastoral. Zu Umfang und Ten-
denz des Einsatzes von Laientheologen(innen)
mit theologischem Hochschulabschluß in der BRD,
in: Diakonia 7 (1976) 52-55
- GARTMANN Michael 1980, Pastoralreferenten/-assisten-
ten in der Gemeindepastoral. Erfahrungen der
Praxis, in: Diakonia 11 (1980) 192-199
- GARTMANN Michael 1981, "Laien"-Theologen in der
Gmeindepastoral, Notstandsmaßnahme oder Beruf
mit Zukunft?, Düsseldorf
- GREINACHER Norbert (Hg.) 1981, Christsein als
Beruf. Von Berufs wegen im Dienst der Kirche,
Zürich/Einsiedeln/Köln
- GRESHAKE Gisbert 1978, Der theologische Ort des
Pastoralreferenten und sein Dienst, in: Leben-
dige Seelsorge 29 (1978) 18-27
- HELLER Andreas/ZULEHNER Paul Michael 1985, Jen-
seits der Klerus- und Expertenkirche, in:
ALBUS Michael/ZULEHNER Paul Michael (Hg.),
Nur der Geist macht lebendig, Mainz 1985,
119-129
- HOCHSTAFFL Josef 1985, Von Beruf Gemeinde-
referent. Aufnahme eines Bestandes - Perspek-
tive einer Zukunft, Paderborn

Institut für kirchliche Sozialforschung des Bistums Essen (IKSE) 1975, Berufsbild und Selbstverständnis von Laientheologen. Eine empirische Untersuchung unter studierenden Laientheologen an deutschen Universitäten und Erziehungswissenschaftlichen Hochschulen durchgeführt im Auftrag der Deutschen Bischofskonferenz, Bericht Nr. 88, Essen

KAUFMANN Franz-Xaver 1985, Laientheologen - eine Herausforderung an die kirchlichen Ämter, die Gemeinden und die Betroffenen, in: Philosophisch-theologische Hochschule Sankt Georgen - Theologische Fakultät, Die Zukunft der Laientheologen/innen in Kirche und Gesellschaft, Frankfurt (Mskr.) o. J. (1986), 6-27

KARRER Leo 1970, Von Beruf Laientheologe? Ein kritisches Plädoyer, Wien

KARRER Leo 1972, Laientheologe, in: KLOSTERMANN Ferdinand/RAHNER Karl/SCHILD Hansjörg (Hg.), Lexikon der Pastoraltheologie (Hdb. d. Pth. Bd. V., hg. v. F.X. Arnold u.a.), Freiburg/Basel/Wien 1972, 298 f

KARRER Leo 1974, Laientheologen in pastoralen Berufen. Chance in der Kirche? - Chance für die Kirche? Analyse und Beratung, Mainz

KARRER Leo 1984, Situation und Zukunftsperspektiven im pastoralen Dienst, in: Pastoraltheologische Informationen 4 (1984) 279-291

KARRER Leo 1984 a, Laie/Klerus, in: EICHER Peter (Hg.), Neues Handbuch theologischer Grundbegriffe, Bd. 2, München 1984, 363-374

KLOSTERMANN Ferdinand 1976, Laientheologen und Laientheologinnen in kirchlichen Berufen, in: Diakonia 7 (1976) 44-49

KLOSTERMANN Ferdinand 1978, Zur neuen "Ordnung der pastoralen Dienste" in der BRD, in: Diakonia 9 (1978) 12-18

KLOSTERMANN Ferdinand 1980, Die pastoralen Dienste heute. Priester und Laien im pastoralen Dienst. Situation und Bewältigung, Regensburg/Linz

MARHOLD Wolfgang u.a. 1977, Religion als Beruf. Bd. 1: Identität der Theologen
Bd. 2: Legitimation und Alternativen
Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz

METTE Norbert 1985, Laitheologen/innen als Chance für eine evangelisierende Pastoral, in: Philosophisch-theologische Hochschule Sankt Georgen - Theologische Fakultät, Die Zukunft der Laitheologen/innen in Kirche und Gesellschaft, Frankfurt (Mskr.) o.J. (1986), 28-46

MÜNNING Bernhard/BUTTERBRODT Rupert/WINGERT Winfried (Hg.) 1985, Pastoralreferent, Seelsorger und Laie. Erfahrungsberichte, Hildesheim

POTTMEYER Hermann-Josef 1978, Die Zuordnung von Laie und Priester im pastoralen Dienst, in: LS 29 (1978) 9-18

SAYER Josef 1976, Sozialer Wandel in der Kirche. Eine empirische Untersuchung zur Sozialisation beim Priesterberuf, Düsseldorf

STACHEL Günter 1983, Dreizehntausend Laien studieren Theologie - für etwa dreitausend Stellen, in: Diakonia 14 (1983) 212-218

STRÄSSLE Ludwig 1975, Eigenbild und Fremdbild von Laitheologen und Priesteramtskandidaten. Ergebnisse einer psychologischen Untersuchung, in: Diakonia 6 (1975) 52-58

ZULEHNER Paul M. 1977, Einführung in den pastoralen Dienst. Ein Arbeitsbuch, München

ZULEHNER Paul M. 1983, Priestermangel praktisch. Von der versorgten zur sorgenden Pfarrgemeinde, München 1985

ZULEHNER Paul M. 1986 ff, Pastoraltheologie. Bd. 1: Pastorale Futurologie. Kirche auf dem Weg ins gesellschaftliche Morgen. Unter Mitarbeit von Johannes Haas, Andreas Heller, Rupert Stadler und Maria Widl

Bd. 2: Fundamentalpastoral. Kirche zwischen Auftrag und Erwartung

Bd. 3: Gemeindepastoral. Orte christlicher Praxis

Bd. 4: Übergänge. Eine Pastoral in den Lebenswenden, Düsseldorf

IV. Berufsfeld: Gemeinde

→ siehe unter III. und I.

Sammelbände, auf die im folgenden verwiesen wird:

FRANKEMÖLLE Hubert (Hg.) 1981, Kirche von unten. Alternative Gemeinden. Modelle - Erfahrungen - Reflexionen (Gesellschaft und Theologie: Praxis der Kirche Nr. 37), München/Mainz

PETERS Tiemo Rainer (Hg.) 1981, Theologisch-politische Protokolle (Gesellschaft und Theologie: Forum politische Theologie Nr. 3) München/Mainz

KLEIN Hermann/MERZ Michael B./WEIGAND Peter (Hg.) 1986, Der Dienst in der Gemeinde. Handreichungen für den pastoralen Alltag, Düsseldorf

METTE Norbert (Hg.) 1982, Wie wir Gemeinde wurden. Lernerfahrungen und Erneuerungsprozesse in der Volkskirche (Gesellschaft und Theologie: Praxis der Kirche Nr. 41), München/Mainz

V.

Berufsfeld: Arbeiter-Seelsorge

GREMELS Christian/SEGBERS Franz (Hg.) 1981, Am Ort der Arbeit. Berichte und Kommentare. Überlegungen zu einer Theologie der Arbeit (Gesellschaft und Theologie: Sozialethik Nr. 13), München/Mainz

KRÄMER Werner 1979, Konzeptionen und Arbeitsweisen der Betriebsseelsorge, Mainz

LUDWIG Heiner/SEGBERS Franz (Hg.) 1984, Handbuch der Arbeiterpastoral, Mainz

NEUNENDORFER Hannjürg 1978, Arbeiterseelsorge in der Großstadt, in: Diakonia 9 (1978) 110 - 115

SCHOBEL Paul 1981, Dem Fließband ausgeliefert. Ein Seelsorger erfährt die Arbeitswelt (Gesellschaft und Theologie: Sozialethik Nr. 12), München/Mainz

SCHOBEL Paul 1982, Aus der Werkstatt einer "Arbeitergemeinde", in: METTE (Hg.) 1982, 54-64

SEGBERS Franz 1981, Auferstehung zentimeterweise. Aufzeichnungen eines Betriebsseelers, in: PETERS (Hg.) 1981, 43-55

SCHIBILSKY Michael 1981, Evangelische Kirche im Ruhrgebiet. Erfahrungstheologische Gesichtspunkte und religionssoziologische Aspekte, in: FRANKEMOLLE (Hg.) 1981, 140-174

SCHIBILSKY Michael 1982, "Subjektwerdung von Gemeinde zwischen Betreuungspastoral und basiskirchlicher Bewegung" in Bottrop, in: METTE (Hg.) 1982, 196-210

SCHIBILSKY Michael 1983, Alltagswelt und Sonntagskirche. Gemeindegarbeit im Industriegebiet - sozialethische Absichten und praktisch-theologische Erfahrungen, Mainz

WOLTERING Margot 1982, Problemgebiet Wellheimer Mark, in: METTE (Hg.) 1982, 138-146

VI. Berufsfeld: Kranken(haus)seelsorge

BELZ Winfried 1976, Vom Dienst und den Erfahrungen eines Laientheologen in einer Klinikgemeinde, in: Diakonia 7 (1976) 407-415

ENGELKE Ernst 1980, Sterbenskranke und die Kirche, München/Mainz

LÜCKEL Kurt 1981, Begegnung mit Sterbenden. Gestaltseelsorge in der Begleitung mit Sterbenden, Mainz ²1985

MAYER-SCHEU Josef 1974, Seelsorge im Krankenhaus. Entwurf für eine neue Praxis, Mainz

MAYER-SCHEU Josef 1976, Seelsorge auf Intensivstationen, in: Diakonia 7 (1976) 264-271

MAYER-SCHEU Josef/KAUTZKY Rudolf (Hg.) 1980, Vom Behandeln zum Heilen. Die vergessene Dimension im Krankenhaus (Sehen-verstehen-hoffen. Pastoralanthropologische Reihe Bd. 4), Wien/Freiburg/Basel/Göttingen

MAYER-SCHEU Josef 1982, Die Heidelberger Kurse in klinischer Seelsorgeausbildung (KSA), in: BRUNERS Wilhelm/SCHMITZ Josef (Hg.), 1982, Das Lernen des Seelsorgers. Identität-Zielsetzung-Handeln im pastoralen Dienst, Mainz 1982, 120-129

PULHEIM Peter 1981, Ich will nicht als Spezialist für Sterbebegleitung im Krankenhaus funktionieren. Erfahrungen eines Krankenhausseelsorgers, in: PETERS (Hg.) 1981, 28-42

SIMON Ludger 1985, Einstellungen und Erwartungen der Patienten im Krankenhaus gegenüber dem Seelsorger, Frankfurt/Bern

SIMON Ludger 1986, Erwartungen an den Seelsorger im Krankenhaus, in: LS 37 (1986) 17-23

Themenheft "Sterbende begleiten":
Theologica Practica 21 (1986) H. 3

VII.

Berufsfeld: Telefonseelsorge

BANINE o. J. , Hilfe per Telefon. Was geschieht in der Telefonseelsorge? (Berichte und Beispiele aus der Praxis), Stuttgart 1973

DIETEL Norbert 1973, Bibliographie "Telefonseelsorge", in: WzM 25 (1973) 289-304

DIETEL Norbert 1979, Internationale Bibliographie "Telefonseelsorge", hg. im Auftrag von I.F.O.T.E.S., Genf 1979, Nr. 4

FISCHER Michael 1986, Diakonie als Verkündigung - Zur theologischen Identität der Telefonseelsorge, in: Auf Draht H. 4/Januar 1986, 36-47

GRIES Hermann 1986, Krisenintervention schon in der Krise?, in: Auf Draht H. 4/Januar 1986, 51-54

HARSCH Helmut 1973, Theorie und Praxis des beratenden Gesprächs. Ausbildungskurs der Evangelischen Telefonseelsorge München, München 4 1979

HEINRICH Michael 1972, Telefonseelsorge und Gruppenarbeit, in WzM 24 (1972) 57-67

HIMMELREICH Michael 1983, Die Fachkompetenz ehrenamtlicher Mitarbeiter dargestellt am Beispiel Telefonseelsorge, in: Diakonia 9 (1983) 307-317

HORNSCHUH Jürgen 1985, Was bedeutet es, Telefongespräche zu führen? Über die Bedingungen telefonischer Kommunikation und ihre Konsequenzen für die Telefonseelsorge, in: Auf Draht H. 3/Mai 1985, 4-11

JÖRNS Klaus Peter 1983, Telephon-Seelsorge. Versuch ein Phänomen unserer Kultur zu deuten, in: WzM 35 (1983) 99-108

KRATZENSTEIN Jürgen 1975, Telefonseelsorge, in: KEIL Siegfried (Hg.), Familien- und Lebensberatung. Ein Handbuch, Stuttgart/Berlin 1975, 1034-1040

LESTER D./BROCKOP W. 1973, Crisis Intervention and Counseling by Telephone, Springfield (Illinois)

PEHL K. 1972, Telefonseelsorge, in: HPth V, 566

SCHMIDT Hanns-Peter 1985, Die Daueranrufer und ihre 'Krise', in: Auf Draht H. 3/Mai 1985, 19-28

STEINKAMP Hermann 1983a, Probleme der Gruppenleiterfortbildung in der Telefonseelsorge, in: Gruppendynamik 14 (1983) 153-160

STEINKAMP Hermann 1983 b, Zwischen Service-Kirche und Samariterfunktion: religionssoziologische Anmerkungen zum Gestaltwandel von Telefonseelsorge, in: WzM 35 (1983) 292-302

STAUSS Hans 1985, Überlegungen zu einem spezifischeren Gesprächsmodell für die Telefonseelsorge, in: Auf Draht H. 3/Mai 1985, 42-49

Themenheft WzM 38 (1986) H. 1

UNTERSTE Herbert 1982, Telefonseelsorge, Die Motivation ihrer Mitarbeiter, Frankfurt/Bern/New York

VARAH Charad o.J., Samariter. Hilfe durchs Telefon, Berlin/Stuttgart 1966

WEIMER Martin 1984, Erwägungen zur Telefonseelsorge als Institution, in: WzM 36 (1984) 306-324

WESSENBOM Ferdinand 1980, Telefonseelsorge - heilender Dienst am Menschen, in: LS 31 (1980) 208-210

WÖLLER Friedrich 1986, Die hilfreiche Stimme am Telefon, in: Psychologie heute 13 (1986) H. 5, 54-59

Anm.: 'Auf Draht' ist ein internes Magazin für Mitarbeiter/innen der Telefonseelsorge, hg. v. Evangelische Konferenz der Telefonseelsorge / Katholische Arbeitsgemeinschaft Telefonseelsorge und Offene Tür (über die örtliche TS zu beziehen).

VIII.

Berufsfeld: Gefangenen- bzw. Gefängnisseelsorge

BRANDT Peter 1985, Die evangelische Strafgefangenen-seelsorge. Geschichte-Theorie-Praxis, Göttingen

DAIBER Karl Fritz u.a. (Hg.) 1986, Gemeinde beiderseits der Mauern, Hannover

DIESTEL Gudrun/PASSOW Peter/SCHÄFER Otto/
STUBBE Ellen (Hg.) 1980, Kirche für Gefangene. Erfahrungen und Hoffnungen der Seelsorgepraxis im Strafvollzug, München

STUBBE Ellen 1978, Seelsorge im Strafvollzug. Historische, psychoanalytische und theologische Ansätze zu einer Theoriebildung (Arbeiten zur Pastoraltheologie 15), Göttingen

IX.

Berufsfeld: Kirchliche Jugendarbeit

siehe auch unter I., darüber hinaus:
deutsche jugend (dj) und
jugendarbeitsinterne Zeitschriften

DINGER Wolfgang/SCHABEL Ulrich 1985, Beruf: Jugendarbeiter/in. Hauptamtliche Arbeit mit Jugendlichen heute und morgen, München

HEIDENREICH Hartmut 1985b, Mitarbeiter und 'Personales Angebot', in: Affolderbach Martin/Steinkamp Hermann (Hg.-u.Mitarb. v. B. Börger/H. Heidenreich/Th. Schmitz), Kirchliche Jugendarbeit in Grundbegriffen. Stichworte zu einer ökumenischen Bilanz. Düsseldorf/München 1985, 292-315

HEIDENREICH Hartmut 1985 a, Aus-, Fort-, Weiterbildung, in: Affolderbach/Steinkamp (Hg.), Kirchliche Jugendarbeit in Grundbegriffen..., Düsseldorf 1985, 22-36

- X. Weitere Berufsfelder nach Absprache:
Kirchliche Bildungsarbeit
Kirchliche Beratungsstellen
Alternative Projekte
neben- und freiberufliche Tätigkeit
(z. B. Gemeindeberatung, Supervision,
Kursbegleitung, Organisationsberatung)

HEIDENREICH Hartmut 1985_c, Gemeindeberatung -
Organisationsentwicklung - (pastorale)
Supervision. Ein Überblick über Konzepte,
Literatur, Aus-/Fortbildung und Institutionen,
in: Pastoraltheologische Informationen 5 (1985)
144-167

Umsteiger-Hinweis:

BISCHOFF Harald 1983, Soziale Berufe. Ein
Wegweiser für Schulabgänger, Berufstätige
und Umsteiger, München

HENNINGER Wolfgang/LINDER Horst (Hg.) 1983,
Das Umsteigerbuch für arbeitslose Hochschul-
abgänger, Königstein ²1984

zum allgemeinen und kirchlichen Journalismus:
vgl. separates Verzeichnis

XI. Dokumente, Statuten, offiziöse Papiere:

Synodenbeschuß "Die pastoralen Dienste in der Gemeinde" 1975, in: BERTSCH Ludwig u.a. (Hg.) 1976, Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland. Beschlüsse der Vollversammlung. Offizielle Gesamtausgabe I, Freiburg/Basel/Wien 1985, 597-636

dazu: Einleitung von KASPER Walter ebd., 581-596 und Kommentar von EMEIS Dieter, in: EMEIS Dieter/ SAUERMOST Burkhard (Hg.), Synode - Ende oder Anfang. Ein Studienbuch für die Praxis in der Bildungs- und Gemeindegearbeit, Düsseldorf 1976, 329-339

Die Deutschen Bischöfe, hg. v. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn:

11 Zur Ordnung der pastoralen Dienste (1977)

22 Rahmenstatuten und -ordnungen für Diakone und Laien im pastoralen Dienst (1978/79)

35 Erklärung zum kirchlichen Dienst (1983)

Rahmenstatut für Pastoralreferenten(innen) in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland (1978), in: Dokumentation XXXVI/78 vom 12.10.78, hg. v. Sekretariat der DBK, Bonn

Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie (1979), in: Amtsblättern der Diözesen, u. in: Dokumentation des Pressediensts des Sekretariats der DBK vom 8. 3. 1979, Bonn

Sekretariat der DBK (Hg.) o.J., Aus dem Geist leben. Hilfen zur Spiritualität der Laien im pastoralen Dienst (Arbeitshilfen Nr. 33), Bonn

Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Pastoralreferenten (1979), in: Pressedienst des Sekretariats der DBK vom 8.3.1979, Bonn

Berufsperspektiven von Diplomtheologen. Überlegungen und Vorschläge der Kommission IV der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 1985

Heinz Schuster (1930 - 1986)

Verzeichnis der theologischen Publikationen

Dissertation:

Die praktische Theologie als wissenschaftliche theologische Lehre über den je aufgegebenen Vollzug der Kirche. Eine geschichtliche, theologische Untersuchung über das Wesen der Pastoraltheologie bzw. der praktischen Theologie. Diss.masch.Innsbruck 1962.-Promotor: Prof.Dr.K. Rahner

Gedruckt in:Handbuch der Pastoraltheologie I(Freiburg 1964,²1970):

"Die Geschichte der Pastoraltheologie"(S40-92)

"Wesen und Aufgabe der Pastoraltheologie als praktische Theologie"(S 93-114)

Bücher

Leben des Christen in der Welt, Mainz 1973

Blockiert das katholische Dogma die Einheit der Kirchen?(zusammen mit Karl-Heinz Ohlig), Düsseldorf 1971

KATHOLIEK DOGMA -SPLIJTZWAN DER KERKEN?(zusammen mit Karl-Heinz Ohlig), Antwerpen 1972

Aufsätze, Beiträge, Lexikonartikel

1. Im "Lexikon für Theologie und Kirche"(Freiburg ²1957ff)

- Gesetz, moraltheologisch, Bd 4,822ff

- Gewissenserforschung,Bd 4, 869f

- Glaube,moraltheologisch, Bd 4,928ff

- Heilige Namen, Bd 5,95f

- Indikation, Bd 5, 652

- Infantilismus, Bd 5, 667f

- Lauber, Bd 6, 323

- Nächste Gelegenheit, Bd 7, 765

- Neid, Bd 7, 869f

- Notaneignung, Bd 7, 1048

- Praktische Theologie, Bd 8, 682-685

2. Ober die Menschwerdung, in: Rumite (Hilversum 1962)
3. Die Aufgabe der Pastoraltheologie, in: ZkTh 85 (Innsbruck 1963), H1, 33-44
4. Grenzen der Seelsorge, in: Gott in Welt. Festschrift für Karl Rahner (Freiburg 1964) Bd2, 219-228
5. Liberté d'opinion et de religion, in: Lumière et vie XIII (Lyon 1964) Nr. 69, 69-94
6. Die Chancen des ökumenischen Gesprächs, in: Katechetische Blätter 89 (München 1964) Heft 10, 433-440
7. Wesen und Aufgabe der Pastoraltheologie, in: Concilium 1 (1965) Heft 3, 165-170
8. Elite und Masse (in Zusammenarbeit mit N. Greinacher), in: Handbuch der Pastoraltheologie II, 1 (Freiburg 1966), 79-102
9. Bleibender Auftrag und wechselnde Situation der Verkündigung, in: Paulus 38 (Freiburg 1966) Heft 3
10. Der Laie und die Moraltheologie, in: Diakonia 4 (1966), 191-201
11. Pastoral, in: Diakonia 1 (1966), 60
12. Pfarrprinzip, in: Diakonia 6 (1966), 357f
13. 1. Woche im Advent - Der kommende Tag, in: Wort für den Tag 365 Texte, Meditationen, Gebete, Band I, Hrsg. Odo L. Haggemüller und Helga Rusche, Matthias-Grünewald, (Mainz 1966), 11-22
14. 21. Woche nach Pfingsten - Die Kirche auf dem Wege, in: Wort für den Tag, Band III, (Mainz 1967), 300-313
15. Was heißt christlich?, in: Glauben, Wissen, Bildung Schriftenreihe der Kath. Studentengemeinde St. Fidelis Freiburg/Br., Nr. 30 (Freiburg 1967), 1-12(a)
16. Grundnormen des christlichen Verhaltens, in: ebd. 1-11(b)
17. Neue Felder der aktuellen christlichen Verantwortung, in: ebd. 12-26(b)
18. Elite e massa (in Zusammenarbeit mit N. Greinacher), in: LA SALVEZZA NELLA CHIESA. Strutture fondamentali della mediazione salvifica (Rom-Brescia 1968), 41-69

19. Der 'Standort' des Christen in der Welt, in: Signum 40 (Limburg 1968), Nr. 1, 4-7
20. Art. 'Pastoraltheologie', in: Sacramentum Mundi III (Freiburg 1969), 1059-1066
21. Die Differenzierung 'christlich' und 'kirchlich' als Problem der praktischen Theologie, in: Wort in Welt. Festschrift für V. Schnurr (Verlag Gerhard Kaffke, Bergen-Enkheim bei Frankfurt 1969), 295-308
22. Die Spiritualität des Priesters, in: Concilium 5 (1969) Heft 3, 189-194
23. Christlich oder kirchlich?, in: Diakonia 4 (1969), 225-240
24. Kurzformeln des Glaubens und seiner Verkündigung, in: Rechenschaft vom Glauben (Wien 1969), 117-135
25. Umkehr und Buße im Leben der Kirche, in: Handbuch der Pastoraltheologie IV (Freiburg 1969), 95-115
26. Die Geschichte der Pastoraltheologie, in: Handbuch der Pastoraltheologie I (2. und überarbeitete Auflage, Freiburg 1970)
27. Wesen und Aufgabe der Pastoraltheologie, ebd.
28. Christlicher Lebensvollzug, ebd.
29. Schwerpunkte heutiger Verkündigung, in: Handbuch der Verkündigung II (Freiburg 1970), 89-114
30. Die Bibel und unsere Sprache. Konkrete Hermeneutik. Hrsg. A. Grabner-Haider, (Herder Wien-Freiburg-Basel 1970) darin die Beiträge:
 - Fortschritt, 339-342
 - Geheimnis, 425-428
 - Christentum-Christlichkeit, 464-467
 - Humanisierung-Humanität, 414-417
 - Mitmensch-Partner, 411-414
 - Seelsorge, 470-474
31. Nur Argumente zählen, in: Diakonia 1 (1970) Heft 5, 289ff
32. Die Chancen der Lientheologen, in: Diakonia 1 (1970) Heft 2, 73f
33. Das Menschliche an der christlichen Offenbarung, in: Wort und Wahrheit XXVI (1971) Heft 5, 387-397

34. Der Geist der Humanität, in: Das Unverzichtbare am Christentum,
Hrsg.V.Hochgrebe und N.Kutschki (Mainz 1971), 155-163
35. Kirchenleitung auf Distanz zur Theologie,in: Diakonia 2(1971)Heft5,289ff
36. Seelsorge- Sorge für den Menschen,in: Zur Debatte Themen der
Katholischen Akademie in Bayern,1.Jahrgang Nummer 8/9(München1971),3f
37. Polarisierung - oder Toleranz, in: Diakonia 3(1972)Heft 6,361f
38. Laisierung als 'Gnade' für Unterwerfung, in: Diakonia 4(1973) Heft1,69ff
39. Beichtpastoral zwischen zwei Stühlen?, in: Diakonia 5(1974) Heft1,1-4
40. Die Praktische Theologie unter dem Anspruch der Sache Jesu,in:
Praktische Theologie heute,Hrsg.F.Klostermann und R.Zerfaß
(Kaiser-Grünwald, München-Mainz 1974) ,150-163
41. Image und Methode, in: Diakonia 5(1974) Heft6, 361ff
42. Temi nodali della predicazione oggi,in: MANUALE DELLA PREDICAZIONE
(Edizioni Dehoniane,Bologna 1975),403-431
43. Emotion statt Argumente (Forum(II):Kirche und Gemeinde),in:
Diakonia 6(1975) Heft 3,200
44. Sakrament und Diakonie, in: Prophetische Diakonie.Festschrift für
F.Klostermann, Hrsg.H.Erharter,A.Kirchmayr,J.Lange,J.Müller
(Herder Wien 1977), 273-291
45. Seelsorge- worum und wozu?, in: Diakonia 8(1977) Heft 3,145-150
46. Toleranz.Oder: Die Freiheit erträglich machen!,in: Diakonia 9(1978)
Heft 5, 289-292
47. K.Rahners Ansatz einer existentialen Ekklesiologie, in: Wagnis Theologie
Erfahrungen mit der Theologie K.Rahners (Freiburg 1979),370-386
48. Verwaltetes Charisma?, in: Diakonia 10(1979) Heft 4,217-220
49. Seelsorger gesucht, in: Diakonia 11(1980) Heft 1,2-5
50. Muß die Kirche Angst vor der Zukunft haben?,in:Diakonia 12(1981)
Heft 4,217-220
51. Treue als Wagnis der Freiheit,in: Diakonia 13(1982) Heft 1,21-36

52. Epoche der Laien, in: Diakonia 13(1982) Heft 5,289-293
53. Meine Liebe ist meine Last.Liebe und Befreiung im 1.Johannesbrief,in:
Damit die Liebe gelingt,Hrsg.Vladimir Satura (Wien 1983),88-114
54. Reden und Leben mit Ungläubigen, in: Diakonia 15(1984)Heft 5,289-292
55. Stationen und Motive einer neuen Frömmigkeit,in: Diakonia 16(1985)
Heft 2,78-98
56. Enttäuschte Ökumene, in: Diakonia 16(1985) Heft 6,361-364
57. Die heimliche Entmachtung der Bischöfe, in: Diakonia 17(1986)
Heft 3, 145-148

I n f o r m a t i o n e n

Österr. Pastoraltagung: "Kirche in gemeinsamer Verantwortung"

Das Österreichische Pastoralinstitut lädt ein zur Pastoraltagung "Kirche in gemeinsamer Verantwortung" in die Konzilsgedächtniskirche und das Bildungshaus Wien-Lainz vom 29. bis 31.12.86. Ganz bewusst schließt man mit dem Thema an das Kirchenbild des II. Vaticanums und das Anliegen Johannes XIII. vom 'aggiornamento' an, um Perspektiven für eine 'Kirche für die Menschen' zu gewinnen. Anstöße für die Gesprächsgruppen sollen u.a. die Referate 'Kirche für die Gesellschaft morgen' (F.X.Kaufmann, Bielefeld), 'Evangelisierung in der frühen Kirche' (Peter Stockmeier, München), 'Aufforderung zum Aggiornamento' (Alois Müller, Luzern) geben. Es soll später ein Tagungsberichtsband erscheinen, hgg. v. Helmut Erharder/Rudolf Schwarzenberger.

Auskünfte erteilt:

Österreichisches Pastoralinstitut
Stephansplatz 3
A-1010 Wien.

Offene Professuren in Praktischer Theologie

Derzeit sind mehrere praktisch-theologische Professuren zu besetzen: Freiburg (Caritaswissenschaft - Nachf. Vökl), Fribourg (Religionspädagogik-Schwerpunkt), Mainz (Pastoraltheologie - Gauly), Münster (Pastoraltheologie und Religionspädagogik - Exeler), Saarbrücken (Praktische Theologie und ihre Didaktik - Schuster), Salzburg (Pastoraltheologie - Griesl).

Die Berufungsverfahren befinden sich in unterschiedlichen Stadien zwischen Vorbereitung der Ausschreibung und erstellten Listen.

'Jesuit European Volunteers': Einsatz für Glaube u. Gerechtigkeit

Einsatz für Gerechtigkeit, Spiritualität, Gemeinschaft und einfacher Lebensstil sind Elemente des o.g. JEV-Programms bei einjährigen Einsätzen für junge Frauen und Männer (ab 20 Jahren und mit abgeschl. Berufsausbildung bzw. Abitur) bei Asylanten, Alten, Obdachlosen, Behinderten etc. im In- und Ausland.

Bei dieser quasi jesuitischen Variante des Freiwilligen Sozialen Jahres gibt es außer Taschengeld, Sozialversicherung, Unterkunft und Verpflegung vor allem neue Erfahrungen.

Näheres bei

Jesuit European Volunteers

- Sekretariat -

Kaulbachstr. 31a

8000 München 23.

Theologisch-Pastorales Institut Mainz gestutzt

Das Mainzer Theologisch-Pastorale Institut für berufsbegleitende Fortbildung (TPI) der Diözesen Fulda, Mainz, Limburg, Trier, Freiburg und Rottenburg-Stuttgart (vgl. die Artikel in diesem Heft), das seit 1970 besteht, kann möglicherweise in seiner bisherigen Form nicht weiterarbeiten. Der Fuldaer Erzbischof Dyba will auf das überdiözesane Institut zur Fortbildung pastoraler Mitarbeiter verzichten und hat den Vertrag zum Ende des Jahres 87 gekündigt. Auch die Diözesen Freiburg und Rottenburg-Stuttgart zeigen Rückzugstendenzen. Für die TPI-Mitarbeiter kamen diese Schritte aus blauem Himmel. Sie bedauern nun die überdiözesane Koinonia als große Chance des TPI für die beteiligten Bistümer und die Kirche der Zukunft als nicht beachtet und verschenkt. Kirchenpolitische Brisanz für das Thema dieses Hefts könnte dies dann haben, wenn in der Presse geäußerte Vermutungen zutreffen sollten, daß u.a. die Fortbildungskonzeption des TPI Mißfallen erregt habe: erfahrungs- und personorientiertes lebendiges Lernen einerseits und andererseits eine human- bzw. sozialwissenschaftlich orientierte praktische Theologie. Die Bistümer Trier, Mainz und Limburg stehen noch im Gespräch über die Zukunft des Instituts. Insoweit besteht Hoffnung auf ein Überleben des TPI; noch besser: Freiburg und Rottenburg-Stuttgart blieben doch dabei.

Pastoraltheologenkonferenz 1987: "Evangelisatorische Kirche"

Vom 22.-25. September 87 findet in Wien-Lainz die nächste Konferenz deutschsprachiger Pastoraltheologen zum Thema "Evangelisatorische Kirche" statt.

Bislang haben sich in der Planung vier grobe Schritte herausgeschält: Analyse (Gesellschaft, Lebensräume, Lebenskulturen hierzulande), Konfrontation mit Thesen zur Theologie der Evangelisation, positive Modelle der Evangelisation, Kriterien und Modelle der Evangelisierung in unseren Gesellschafts- und Lebensräumen. Hierzu sollen Soziologen und Theologen (ggf. auch aus Lateinamerika) Impulse in Referaten, Thesen und Statements geben. Arbeitskreise mit entsprechenden Fachleuten sind zu verschiedenen Problem- und Handlungsfeldern vorgesehen: u.a. zu Ausländer, Ökonomismus, Kunst, Gewalt gegen Frauen, New Age, Sport und Computercultur.

Ausschreibung, Programm und Anmeldung demnächst über die Geschäftsstelle der Konferenz deutschsprachiger Pastoraltheologen e.V.
Domplatz 3
8390 Passau.

PASTORALREFERENTINNEN

IN DEUTSCHSPRACHIGEN DIÖZESEN IM GEMEINDEDIENST
(bzw. Pfarrverband, bzw. Dekanat)

Stand: September 1986

| Diözese | Pastoralreferentinnen im Dienst mit | | Pastoralreferenten/innen -Gesamtzahl- | Pastoralassistenten/innen -Frauen- Gesamtzahl- | Frauen unter PR % |
|-------------|--|---------------|--|---|----------------------|
| | ganzer | halber Stelle | | | |
| Aachen | 10 | / | 54 | 6 | 18,5% |
| Augsburg | 5 | / | 9 | 12 | 55,6% |
| Bamberg | 1 | 1 | 27 | 14 | 5,8% |
| Berlin | / | / | 1 | 1 | 0% |
| Eichstätt | 3 | / | 8 | / | 37,5% |
| Essen | / | / | / | / | 0% |
| Freiburg | 11 | 2 | 50 | 13 | 24% |
| Fulda | / | / | 6 | / | 0% |
| Hildesheim | / | 2 | 22 | 7 | 4,5% |
| Köln | 14 | / | 42 | 10 | 33,3% |
| Limburg | 17 | 5 | 64 | 6 | 30,5% |
| Mainz | 4 | / | 12 | 9 | 33,3% |
| München | 5 | 4 | 50 | 19 | 14% |
| Münster | 2 | / | 26 | 5 | 7,7% |
| Osnabrück | 6 | 1 | 21 | 1 | 32,3% |
| Paderborn | / | / | / | / | 0% |
| Passau | 2 | 4 | 15 | 4 | 26,7% |
| Regensburg | / | / | 1 | 7 | 0% |
| Rottenburg | 11 | 1 | 53 | 17 | 22,7% |
| Speyer | 2 | / | 12 | 6 | 16,7% |
| Trier | 19 | 9 | 80 | 5 | 28,1% |
| Würzburg | 4 | 2 | 21 | 12 | 23,8% |
| | 116 | 31 | | | |
| BRD Gesamt: | 14,7 | | 574 | 154 | 25,6% |

PASTORALREFERENTINNEN

IN DEUTSCHSPRACHIGEN DIÖZESEN IM GEMEINDEDIENST

(bzw. Pfarrverband, bzw. Dekanat)

Stand: September 1986

| Diözese | Pastoralreferentinnen | | Pastoralreferenten/innen -Gesamtzahl- | Pastoralassistenten/innen | | Frauen unter PF |
|------------------------|-----------------------|--------------------------------|--|---------------------------|--------------|-----------------|
| | ganzer | im Dienst mit halber Stelle | | -Frauen- | -Gesamtzahl- | |
| Salzburg | 3 | / | 12 | anderer Eihstellungsmodus | | 25% |
| St. Pölten | 4 | 1 | 13 | " | " | 34,6% |
| Wien | 15 | / | 35 | " | " | 42,1% |
| Innsbruck | / | / | / | " | " | 0% |
| Österreich: Gesamt: | 22 | 1 | 60 | " | " | 38,3% |
| Fribourg | / | 1 | 3 | " | " | 16,7% |
| St. Gallen | 3 | / | 30 | " | " | 10% |
| Chur | 5 | / | 40 | " | " | 12,5% |
| Basel | 12 | 5 | 170 | " | " | 8,5% |
| Schweiz:Gesamt: | 20 | 6 | 243 | " | " | 10,7% |

Pastoralreferentinnen im deutschsprachigen Diözesen im Gemeindedienst

Ergebnisse

Im September 1986 liegt der Anteil der Frauen unter den Pastoralreferenten/innen im Gemeindedienst in der BRD bei 25,6%. Von diesen sind 21% mit halber Stelle im Dienst. Unter den Pastoralassistenten/innen sind 33,6% Frauen.

Vergleichsweise liegt der Anteil der Pastoralreferentinnen in den österreichischen Diözesen mit 38,3% deutlich höher und in der Schweiz mit 10,7% deutlich niedriger als in der Bundesrepublik.

Vier Diözesen der BRD haben keine Pastoralreferentin im Gemeindedienst eingestellt. In vier Diözesen liegt der Anteil der Frauen unter den Pastoralreferenten/innen bei 33,3% und höher.

Die Gesamtzahl von 574 Pastoralreferenten/innen im Gemeindedienst liegt 8,5% über dem Planstellensoll von 529 für 1987, das die DBK in ihrer mittelfristigen Personalplanung 1978 vorsah.

E. Engels

