

Gemeinsames Ausbildungskonzept für die pastoralen Berufe im Bistum Limburg



Bistum Limburg



Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| 1. ZIEL DER AUSBILDUNG | 4 |
| 2. PERSÖNLICHKEIT DER SEELSORGERIN/ DES SEELSORGERS | 6 |
| 2.1. HALTUNGEN | 8 |
| 2.1.1. <i>Konkretisierung</i> | 8 |
| 2.2. KOMPETENZEN | 9 |
| 2.2.1. <i>Kompetenzen für alle pastoralen Berufsgruppen</i> | 9 |
| 2.2.2. <i>Berufsgruppenspezifische Schwerpunkte</i> | 11 |
| a) Priester | 12 |
| b) Ständiger Diakon | 12 |
| c) Pastoralreferentin / Pastoralreferent | 13 |
| d) Gemeindereferentin / Gemeindereferent | 13 |
| 2.2.3. <i>Handlungsleitende Verben</i> | 14 |
| 2.2.4. <i>Konkretisierung</i> | 16 |
| a) Im Bereich der Diakonie | 16 |
| b) Im Bereich der Verkündigung | 19 |
| c) Im Bereich der Liturgie | 20 |
| d) Im Bereich der Gemeinschaft | 22 |
| e) Im Bereich der Persönlichkeit der Seelsorgerinnen und Seelsorger | 27 |
| 3. PERSONEN IN DER AUSBILDUNG | 29 |
| 3.1. AUSZUBILDENDE | 29 |
| 3.1.1. <i>Bezeichnungen</i> | 30 |
| 3.2. AUSBILDUNGSREFERENTINNEN UND AUSBILDUNGSREFERENTEN | 31 |
| 3.3. GEISTLICHE MENTORINNEN UND MENTOREN | 32 |
| 3.4. SUPERVISORINNEN UND SUPERVISOREN | 32 |
| 3.5. MENTORINNEN UND MENTOREN | 33 |
| 3.5.1. <i>Folgende Voraussetzungen gelten für die Mentorinnen/ Mentorentätigkeit:</i> | 33 |
| 3.5.2. <i>Die Aufgabe der Mentorin/ des Mentors in der zweiten Ausbildungsphase</i> | 34 |
| 3.6. PFRARRER ALS DIENSTVORGESETZTER | 35 |
| 3.7. ANLEITERINNEN UND ANLEITER IM PASTORALTEAM | 36 |
| 3.8. FACHREFERENTINNEN UND FACHREFERENTEN | 36 |
| 3.9. OMBUDSPERSON | 36 |
| 4. ORTE DER AUSBILDUNG | 37 |
| 4.1. ERSTE BILDUNGSPHASE | 37 |
| 4.1.1. <i>Priesterkandidaten</i> | 37 |
| 4.1.2. <i>Interessenten für den Ständigen Diakonat</i> | 37 |
| 4.1.3. <i>Interessenten für den Beruf der Pastoralreferentin/ des Pastoralreferenten</i> | 37 |
| 4.1.4. <i>Interessenten für den Beruf der Gemeindereferentin/ des Gemeindereferenten</i> | 37 |
| 4.1.5. <i>Gemeinsamkeiten</i> | 38 |
| 4.2. ZWEITE BILDUNGSPHASE | 38 |
| 5. AUSBILDUNGSWEGE | 39 |
| 5.1. AUSBILDUNG ZUM PRIESTER | 40 |
| 5.1.1. <i>Übersicht</i> | 40 |
| 5.1.2. <i>Die erste Bildungsphase: Die Zeit als Priesterkandidat</i> | 41 |
| 5.1.3. <i>Die zweite Bildungsphase: Hinführung zur Priesterweihe und Berufseinführung</i> | 46 |
| a) Von der Aufnahme in den Pastorkurs bis zur Priesterweihe | 46 |
| b) Berufseinführung von der Priesterweihe bis zum Abschluss des Pastorexamens | 50 |
| c) Berufseinführung nach dem Pastorexamen bis zum Ende der Kaplanszeit | 52 |
| 5.1.4. <i>Die dritte Bildungsphase: Fortbildung</i> | 53 |
| 5.2. AUSBILDUNG ZUM STÄNDIGEN DIAKON | 54 |
| 5.2.1. <i>Die erste Bildungsphase: Theologiestudium</i> | 54 |
| 5.2.2. <i>Die zweite Bildungsphase: Diakonatskreis</i> | 55 |
| 5.2.3. <i>Die dritte Bildungsphase: Berufseinführungsphase</i> | 58 |
| 5.2.4. <i>Die vierte Bildungsphase: Fortbildungen</i> | 58 |



| | | |
|------------|--|------------|
| 5.3. | AUSBILDUNG ZUR PASTORALREFERENTIN / ZUM PASTORALREFERENTEN..... | 59 |
| 5.3.1. | Übersicht | 59 |
| 5.3.2. | Die erste Bildungsphase: Theologiestudium und Bewerbungskreis | 60 |
| 5.3.3. | Die zweite Bildungsphase: Pastoralassistentenzeit und Berufseinführung..... | 64 |
| 5.3.4. | Die dritte Bildungsphase: Fortbildung | 66 |
| 5.4. | AUSBILDUNG ZUR GEMEINDEREFERENTIN/ ZUM GEMEINDEREFERENTEN..... | 67 |
| 5.4.1. | Übersicht | 67 |
| 5.4.2. | Die erste Bildungsphase: Studium und Bewerbungskreis..... | 68 |
| 5.4.3. | Die zweite Bildungsphase: Gemeindeassistentenzeit und Berufseinführung..... | 71 |
| 5.4.4. | Die dritte Bildungsphase: Fortbildung | 73 |
| 6. | MODULE | 74 |
| 6.1. | ERSTE BILDUNGSPHASE | 75 |
| 6.1.1. | Praktika | 75 |
| 6.1.2. | Geistliche Bildung und menschliche Reife | 80 |
| a) | Geistliche Bildung | 80 |
| b) | Supervision in der ersten Ausbildungsphase | 83 |
| 6.1.3. | Kompetenzerwerb | 84 |
| a) | Einführung in die Thematik Kompetenzen und Haltungen | 84 |
| b) | Prävention..... | 85 |
| c) | Pastoralpsychologie | 86 |
| 6.2. | ZWEITE BILDUNGSPHASE – PRAKTISCHE AUSBILDUNG | 89 |
| 6.2.1. | Einführung und Reflexion | 89 |
| a) | Einführung | 89 |
| b) | Begleitende Praxisreflexion (BPR)..... | 90 |
| 6.2.2. | Geistliche Bildung und menschliche Reife | 91 |
| a) | Geistliche Bildung | 91 |
| b) | Supervision zweite Ausbildungsphase | 97 |
| 6.2.3. | Kurseinheiten..... | 98 |
| a) | Prävention..... | 98 |
| b) | Pastoralpsychologie | 99 |
| c) | Abschiede gestalten, Umgang mit Brüchen | 101 |
| d) | Liturgie und Wortverkündigung | 105 |
| e) | Diakonische Pastoral..... | 116 |
| f) | Religionspädagogik | 121 |
| g) | Projektarbeit im Bereich des milieuspezifischen und zielgruppenorientierten Arbeitens..... | 124 |
| h) | Charismen – Rolle - Change | 126 |
| i) | Glaubenskommunikation..... | 127 |
| j) | Recht..... | 129 |
| k) | Diakonatskurs | 133 |
| l) | Presbyteratskurs | 135 |
| 6.3. | ZWEITE BILDUNGSPHASE - BERUFSEINFÜHRUNG..... | 136 |
| a) | Pastoralpsychologie | 136 |
| b) | Systemischer Ansatz und seine Relevanz für pastorales Handeln | 137 |
| c) | Pfarrverwaltung | 138 |
| 7. | ANHANG: PRÜFUNGSORDNUNG WEIHEKANDIDATEN | 152 |
| 8. | ANHANG: PRÜFUNGSORDNUNG ANWÄRTER STÄNDIGE DIAKONE | 158 |
| 9. | ANHANG: PRÜFUNGSORDNUNG PASTORALASSISTENTINNEN/ PASTORALASSISTENTEN | 162 |
| 10. | ANHANG: PRÜFUNGSORDNUNG GEMEINDEASSISTENTINNEN/ GEMEINDEASSISTENTEN | 167 |
| 11. | ANHANG: KONZEPTION ASSESSMENT CENTER BISTUM LIMBURG | 171 |
| 12. | ANHANG: RECHTE UND PFLICHTEN ALS PRIESTERKANDIDAT | 179 |
| 13. | GLOSSAR | 181 |



1. Ziel der Ausbildung

„Kirche lebt, denn Gott ist mitten in der Welt gegenwärtig und nimmt an unserem Leben Anteil. Kirche wächst, weil wir uns einlassen auf unsere Zeitgenossen. Kirche entwickelt sich, wenn sich viele Getaufte und Gefirmte einbringen können. Eine Kirche, die im Glauben wächst, wandelt sich zusehends von einer Volkskirche hin zur Kirche des Volkes Gottes, wie sie das Zweite Vatikanische Konzil beschrieben hat.“ (Hirtenwort von Bischof Dr. Georg Bätzing zur Österlichen Bußzeit 2018, 4. Fastensonntag 2018¹)

Die Kirche ist die Gemeinschaft des Glaubens, der Hoffnung und der Liebe (LG 8,1). Praktisch ausgedrückt ist sie das Werkzeug, das Reich Gottes im hier und jetzt anbrechen zu lassen und die Menschen in die innerste Vereinigung mit Gott zu führen (LG 1), der das Leben in Fülle für alle will (Joh 10,10).

Menschen, die sich für eine Ausbildung zu einem pastoralen Beruf im Bistum Limburg (Priester, Diakon, Pastoral- und Gemeindeferentin und -referent²) entscheiden, dürfen als Christen und Christinnen in ihrer Berufung für den kirchlichen Dienst ihre Ausbildung in einem Klima der Wertschätzung, des Zutrauens und der Achtsamkeit absolvieren, um befähigt zu werden, diesen Grundauftrag für andere erfahrbar zu machen und umzusetzen.

Bestehende Regelungen zur Ausbildung der Priester, Diakone, Pastoral- und Gemeindeferentinnen und -referenten auf weltkirchlicher und nationaler Ebene bilden die Grundlage dieses Konzeptes³.

Ausbildung wird im Bistum Limburg innerhalb eines Prozesses lebenslangen Lernens verstanden und umfasst damit sowohl Lernende wie Lehrende. Zusammen mit den Ausbildungsverantwortlichen ist es vor allem der Habitus Christi, der den gemeinsamen Referenzpunkt bildet, und antreibt an- und miteinander zu wachsen, sich in einen Prozess der Persönlichkeitsentwicklung zu begeben, entsprechende Haltungen zu entwickeln, zu entfalten und konkret beschriebene Kompetenzen zu trainieren und zu internalisieren.

Die Ausbildung der zukünftigen Seelsorgerinnen und Seelsorger erfolgt im Hinblick auf die spätere Berufsrealität im Pastoralteam der Pfarrei bzw. in der Kategorielseelsorge kooperativ. Dies bedeutet, sie soll, soweit wie möglich gemeinsam und soweit wie nötig differenziert in den Berufsgruppen gestaltet werden. Dieses gemeinsame Ausbildungskonzept ist das Fundament für alle Berufsgruppen der Seelsorgerinnen und Seelsorger. Berufsspezifische Grundlagen der Ausbildung sind bei Bedarf darüber hinaus zu formulieren.

¹ <https://bistumlimburg.de/fileadmin/redaktion/Portal/Meldungen/2018/HirtenbriefBaetzing2018.pdf>

² Zum Zeitpunkt der Abfassung des neuen Ausbildungskonzeptes und der neuen Ausbildungsordnung sind gesamtgesellschaftlich noch keine Standards in Bezug auf eine geschlechtergerechte Schreibweise vereinbart. Es wurde aber bereits die Diversität der Geschlechterfrage mitgedacht und ernst genommen.

³ Vgl. hierzu:

Ratio Fundamentalis Institutionis Sacerdotalis, Das Geschenk der Berufung zum Priestertum. (Kleruskongregation 08. Dezember 2016, in: DBK, Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 209)

Rahmenordnung für die Priesterbildung (Deutsche Bischofskonferenz, 12. März 2003, in: Die deutschen Bischöfe Nr. 73)

Rahmenstatuten und Rahmenordnungen für Gemeinde- und Pastoral-Referentinnen/-Referenten, (Deutsche Bischofskonferenz 01. Oktober 2011, in: Die deutschen Bischöfe Nr. 96)

Grundnormen für die Ausbildung der Ständigen Diakone. Direktorium für den Dienst und das Leben der Ständigen Diakone. (Kongregation für das Katholische Bildungswesen. Kongregation für den Klerus, 22.02.1998, in: DBK, Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls 132)

Rahmenordnung für Ständige Diakone in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland (Deutsche Bischofskonferenz, 19. Mai 2015, in: Die deutschen Bischöfe Nr. 101)



Die Auszubildenden entwickeln die Grundhaltungen des Vertrauens und der Vertrauenswürdigkeit weiter. Sie sind innovativ, fehlerfreundlich und gestalten mit Neugier und Entdeckerfreude die Pastoral. Sie sind bereit, sich selbst und ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten beständig weiter zu entwickeln. (Die Aufgaben der Ausbildungsreferentinnen und Ausbildungsreferenten und weiterer an der Ausbildung beteiligter Personen in diesem Bezug sind in Kapitel 3 näher beschrieben.)

Ziel der Ausbildung ist die Befähigung von Menschen, in einer sich entwickelnden und wandelnden Kirche tätig zu werden bzw. zu sein. Die Dimensionen von Sozialraumorientierung („Für wen sind wir da?“), Spiritualität („Wer und was trägt und leitet uns?“), Partizipation und Innovation („Wie sind wir Kirche?“), zeitgemäßem Seelsorgeverständnis („Wie begegne und begleite ich Menschen – unter Anerkennung ihres je eigenen Weges?“⁴) und Nachhaltigkeit („Wie können wir die Schöpfung bewahren und nachhaltig handeln?“) sind handlungsleitend.

Ziel der Ausbildung ist die Entwicklung von Persönlichkeiten, die wissens- und kompetenzbasiertes Handeln in unterschiedlichen Kontexten umsetzen können und so in neuen Situationen und auf Herausforderungen hin selbstorganisiert und kreativ Lösungen finden können.

⁴ vgl. dazu diverse Pastorale Hinweise von Papst Franziskus, u.a. in *Amoris laetitia*



2. Persönlichkeit der Seelsorgerin/ des Seelsorgers

Die Abteilung Personalausbildung bereitet Menschen auf einen späteren seelsorglichen Beruf im Bistum Limburg vor. Die damit verbundene Förderung der Persönlichkeitsentwicklung zielt nicht allein auf einen Beruf im Bistum Limburg ab. Der dazugehörige Kompetenzerwerb kann auch in vielen anderen Bereichen des Lebens hilfreich sein. Ziel ist, Menschen zu fördern und in ihrer Lebensbiographie zu unterstützen. In diesem Sinne bietet das Bistum Limburg Menschen eine Möglichkeit, der eigenen Berufung nachzugehen und diese zu klären. So wird durch verschiedene Elemente durch alle Berufsbildungsphasen hindurch in die Persönlichkeitsentwicklung investiert.

Seelsorgerinnen und Seelsorger verstehen sich als glaubende Menschen, die Gottes Geist empfangen haben und sich in die Nachfolge Jesu rufen lassen. Sie vertrauen darauf, dass ihre gesamte Lebensgeschichte die Geschichte Gottes mit ihnen ist. In ihnen ist der Sendungsauftrag Jesu mit existenziellen Erfahrungen des Wachsens und Scheiterns in Berührung gekommen. Sie wissen in der Tiefe ihrer Seele um ihr „Warum“ und „Wozu“ und können so Zukunft gestalten.

Seelsorgerinnen und Seelsorger sind berufen, die Gottes-Rede (Theologie) und die Selbstoffenbarung Gottes in Jesus Christus zu hören. Sie sind berufen, die Wirklichkeit der Welt im Licht des Evangeliums zu erkennen, zu deuten und die „Geister zu unterscheiden“. Grundlage hierfür ist ein qualifiziertes Studium und eine pastoraltheologische und pastoralpsychologische Ausbildung.⁵ Außerdem gehören zu den persönlichen und sozialen Voraussetzungen die für den Beruf erforderliche körperliche und seelische Gesundheit und weitere in den Rahmenordnungen der DBK festgelegte Voraussetzungen. Eine entsprechende, vielfältige Eignungsdiagnostik begleitet diesen Prozess der Ausbildung.

Seelsorgerin/ Seelsorger sein heißt: Allem Handeln geht eine lebendige Gottesbeziehung voraus, welche die Persönlichkeit der Seelsorgerin/ des Seelsorgers prägt. Dies kann zu einer Verkündigung im Namen und Auftrag der Kirche führen, die Menschen in unterschiedlichen Situationen erreicht und ermutigt, ihre eigene Berufung zu erkennen.

Auf diesem Hintergrund entfalten Seelsorgerinnen und Seelsorger bestimmte Qualifikationen in einem Prozess des lebenslangen Lernens. Diese ermöglichen es, die sich verändernde kirchliche und gesellschaftliche Wirklichkeit mitzugestalten, sich neuen Herausforderungen zu stellen und als Chance zu begreifen. Mit unterschiedlichen Personen, Gruppen und Kreisen wirken Seelsorgerinnen und Seelsorger partizipativ und kooperativ.

⁵ Vgl. hierzu:

Ratio Fundamentalis Institutionis Sacerdotalis, Das Geschenk der Berufung zum Priestertum. (Kleruskongregation 08. Dezember 2016, in: DBK, Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 209)

Rahmenordnung für die Priesterbildung
(Deutsche Bischofskonferenz, 12. März 2003, in: Die deutschen Bischöfe Nr. 73)

Rahmenstatuten und Rahmenordnungen für Gemeinde- und Pastoral-Referentinnen/-Referenten,
(Deutsche Bischofskonferenz 01. Oktober 2011, in: Die deutschen Bischöfe Nr. 96)

Grundnormen für die Ausbildung der Ständigen Diakone. Direktorium für den Dienst und das Leben der Ständigen Diakone.
(Kongregation für das Katholische Bildungswesen. Kongregation für den Klerus, 22.02.1998, in: DBK, Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls 132)

Rahmenordnung für Ständige Diakone in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland
(Deutsche Bischofskonferenz, 19. Mai 2015, in: Die deutschen Bischöfe Nr. 101)



Dazu ist es unerlässlich, ein eigenes Glaubens- und Gebetsleben zu praktizieren, sich der eigenen Berufung, der persönlichen Motivation und Entscheidung bewusst zu werden und dadurch eine persönliche Spiritualität zu entwickeln und zu pflegen (Geistliche Begleitung, Exerzitien, persönliche Glaubensweitergabe,...).

Seelsorgerin-/ Seelsorgersein entfaltet sich in drei Dimensionen, die sich gegenseitig durchdringen:

- Integrierte Persönlichkeit
- Theologische Kompetenz
- Adäquates Handlungsvermögen

Auf dieser Grundlage sollen die zukünftigen Seelsorgerinnen und Seelsorger des Bistums Limburg in der Ausbildung (sowohl während der Studienzeit als auch in der Zeit der praktischen Ausbildung) wie auch in einem lebenslangen Prozess die nachfolgend beschriebenen Haltungen entwickeln, entfalten und die konkret beschriebenen Kompetenzen trainieren und internalisieren.



2.1. Haltungen

Eine Haltung ist eine innere Grundeinstellung oder Gesinnung der Person, die das Denken und Handeln prägt. Haltungen sind vorhanden bzw. entwickeln sich. Sie können nicht wie bestimmte Kenntnisse oder handwerkliche Fertigkeiten erworben werden. Wohl aber können Haltungen vertieft, gefördert, verändert und weiterentwickelt werden. Die Arbeit an den eigenen Haltungen stellt eine lebenslange Aufgabe dar. Folgende Haltungen werden in der Ausbildung in den Blick genommen:

- Empathie
- Spirituell-christliche Lebenshaltung
- Positive Einstellung zur Welt
- Respekt und Achtung von Mensch und Schöpfung
- Adäquater Umgang im Miteinander
- Teamfähigkeit
- Wertschätzung
- Sich-Trauen, Vertrauen und Zutrauen
- Ermöglichung von Vielfalt
- Inklusionsförderndes Denken und Handeln
- Aushalten von Unsicherheit
- Kulturelle, soziale und intellektuelle Neugier
- Bereitschaft zum Perspektivwechsel
- Lernbereitschaft – Offenheit zur Weiterentwicklung
- Authentizität (sicheres und adäquates Auftreten; Übereinstimmung von Inhalt und Form)
- Flexibilität und innere Mobilität
- Angemessener Umgang mit Macht und Autorität
- Angemessene Nähe und Distanz
- Sensibilität und Achtsamkeit
- Frustrationstoleranz
- Gelassenheit und Geduld
- Innere Freiheit

2.1.1. Konkretisierung

Die Entwicklung dieser Haltungen wird in den einzelnen Elementen der Ausbildung gefördert. Unabhängig von einem konkreten Handlungsfeld (s.u.) geschieht dies in Supervision, Geistlicher Begleitung, in Reflexionsgesprächen und gegebenenfalls durch therapeutische Begleitung in Bezug auf eine Standortbestimmung und die Sicherstellung biopsychosozialer Gesundheit.



2.2. Kompetenzen

Kompetenzen werden im Folgenden als geistige und physische Fähigkeiten und Fertigkeiten verstanden, selbstorganisiert und kreativ in (zukunfts-) offenen Problem- und Entscheidungssituationen zu handeln.⁶ Die Arbeit an den Kompetenzen stellt eine lebenslange Aufgabe dar. Wie auch die Haltungen sollen sie vertieft, gefördert und weiterentwickelt werden.

Dabei werden in der Ausbildung die benannten Kompetenzen je nach Unterschiedlichkeit der einzelnen Persönlichkeiten in den Blick genommen, das heißt je nach Persönlichkeit und Berufsziel können sie unterschiedlich ausgeprägt sein.

2.2.1. Kompetenzen für alle pastoralen Berufsgruppen

- Kompetenzen im Bereich der integrierten Persönlichkeit
 - Aufmerksamkeitskompetenz
 - Emotional und sexuell gereifte Persönlichkeitsentwicklung
 - Bereitschaft, selbst zu einer Klärung der Frage der eigenen sexuellen Identität beizutragen
 - Bereitschaft zu einem Prozess der Persönlichkeitsentwicklung (ggf. auch unter Hinzuziehung therapeutischer Hilfen)
 - Reflektierter Umgang mit eigenen Belastbarkeitsgrenzen (physisch und psychisch)
 - Beziehungsfähigkeit (angemessen mit Nähe und Distanz umgehen)
 - Angemessene Affektivität
 - Kompetenz für Ästhetik
 - Begeisterungsfähigkeit und Leidenschaftlichkeit (Freude am Leben, am Glauben und an der Arbeit zeigen, Berufung leben)
 - Urteilsfähigkeit in der Vielfalt spiritueller Ausprägungen
 - Entscheidungsfähigkeit
 - Wahrnehmungskompetenz
 - Selbststeuerung des Lernens und des Weiterentwickelns
 - Selbstreflexivität
 - Ambiguitätstoleranz (Zulassen und Aushalten von Diversitäten)
 - Konflikt-, Kritik- und Entwicklungsfähigkeit
 - Scheitern zulassen können
 - Sensibilität für Abhängigkeitsverhältnisse, insbesondere in geistlicher Kommunikation
 - Adäquater Umgang mit Macht
 - Rezipieren christlicher Spiritualitätsformen

⁶ Vgl. Erpenbeck, J.: Was sind Kompetenzen? In: Faix, W.G. / Auer, M. (Hrsg.): Talent. Kompetenz. Management. Stuttgart 2009, S. 79-136



- Theologische Kompetenzen
 - Gottesgegenwart im Anderen anerkennen
 - Theologische Sprachfähigkeit und Elementarisierungskompetenz (Inhalte konzentrieren, in angemessener Sprache hörergerecht ins Wort fassen und kommunizieren)
 - Fähigkeit zum (theologischen) Dialog mit Menschen in verschiedenen Lebenswirklichkeiten
 - Vermittlungsfähigkeit („theologische/r Lernbegleiter/in“ sein – Dienst an der Berufung anderer)
 - Verortung der theologischen Reflexion (in Bezug auf die eigene Person, die Kirche und die Gesellschaft)
 - Fähigkeit zum theologischen Diskurs in Gesellschaft und Politik
 - Institutionelle Kompetenz: Grundsätze und Ziele der katholischen Kirche kompetent und loyal vertreten

- Kompetenzen im Bereich des adäquaten Handlungsvermögens
 - Das Gegenüber in das eigene Denken, Planen und Handeln miteinbeziehen
 - Methodisch-didaktisches Repertoire
 - Übertragungskompetenz
 - Teamfähigkeit, Sensibilität und Achtsamkeit
 - Selbstmanagement und Ressourcenmanagement
 - Diskurs- und Kommunikationsfähigkeit
 - Networking (nach „innen“ und nach „außen“)
 - Bereitschaft für Neues / Kreativität und Innovationsfähigkeit
 - Gesellschaftliche Feldkompetenz (welche Themen liegen in welchen Milieus obenauf)
 - Philosophische, soziologische und psychologische Reflexionsfähigkeit und Reflexionsbereitschaft
 - Leitungs- und Kooperationskompetenz (Partizipation ermöglichen)
 - Prozesskompetenz (Ziele definieren, Prozesse initiieren, organisieren und beenden)
 - Konzepte entwickeln können
 - Kompetenz der seelsorglichen Beratung
 - Kompetenzen im Bereich der liturgischen Vollzüge (Wortverkündigung, liturgische Feiern und kreative Umsetzung)
 - Geistliche Prozesse begleiten – spirituelle Dimension einbringen und erfahrbar machen
 - In vorgegebenen Strukturen arbeiten und eigene setzen können
 - Institutionelle Kompetenz: Gesetzmäßigkeiten der Kirche als Institution kennen und mit ihnen angemessen umgehen können
 - Systemkompetenz (Wie funktionieren Systeme und wie können sie beeinflusst und verändert werden?)
 - Identifizierung mit der je eigenen Berufsrolle und Akzeptanz ihrer Spezifika
 - Schöpfung bewahren und nachhaltig handeln
 - Digitale Kompetenz und Medienkompetenz
 - Sicherer und wertschätzender Umgang mit Menschen verschiedener sexueller Orientierungen / Identitäten und mit vielfältigen Lebens- und Partnerschaftsformen
 - Kenntnis zentraler Aspekte sexueller Bildung und der Sexualethik
 - Sprachfähigkeit zur Sexualität des Menschen



2.2.2. Berufsgruppenspezifische Schwerpunkte

Neben den grundlegenden Kompetenzen werden folgende berufsgruppenspezifische Anforderungen in den Amts- und Rollenverständnissen sozusagen als Ankerkompetenzen identifiziert.

Diese Übersicht der berufsgruppenspezifischen Schwerpunkte versteht sich nicht als eine abschließende Aufzählung oder gar fertiges Konzept in Bezug auf Berufsgruppenbeschreibungen, sondern möchte dazu anregen die wesentlichen/ primären Handlungsfelder auch berufsgruppenspezifisch in den Blick zu nehmen.

Diese folgenden Kompetenzen profilieren somit die verschiedenen Berufsgruppen und sollen eine Typologie darstellen, um eine sinnvolle Qualifizierung der Ausbildung für die einzelnen seelsorglichen Berufe zu fokussieren. Dies bildet sich auch in den Unterschieden der differenzierten Ausbildungswege und einer unterschiedlichen Fokussierung auf bestimmte Handlungsfelder ab.

Die Kompetenzen und Qualifikationen, die von einem Seelsorger/ einer Seelsorgerin erwartet werden können (siehe Kapitel 2.2.1), bilden die gemeinsame Grundlage. Die nachfolgenden spezifischen Schwerpunkte akzentuieren die jeweilige Ausprägung des konkreten Berufes.



a) Priester

- versteht das Priesteramt als eine Identität im Kontext der anderen Professionen
- agiert aus den verschiedenen Rollenverständnissen heraus – Moderator, Ermöglicher, Dienstvorgesetzter, Teammitglied
- bringt argumentativ überzeugend wissenschaftlich-theologische Reflexionen in konkrete Entscheidungsprozesse ein
- kann angemessen selbstbewusst auftreten und wertschätzend mit den Kolleginnen und Kollegen agieren
- er bringt ein differenziertes Sakramenten- und Ämterverständnis mit und vermittelt es situationsbezogen
- zeigt eine Ausgewogenheit zwischen Spiritualität und praktischem Handeln
- geht mit unterschiedlichen Geschlechtern, Lebensaltern und Persönlichkeiten angemessen um (Affektive Reife)

b) Ständiger Diakon

Allgemein bei Bewerbern für den Ständigen Diakonat:

- versteht das Diakon-Sein als „Brückenbauer“ und „Botschafter“ zu Menschen unterschiedlicher gesellschaftlicher Milieus gerade auch außerhalb der verfassten Kirche und bringt eine entsprechende grundlegende Offenheit dafür mit
- versteht das Diakonenamt als Dienst an den Menschen (gerade auch in seiner sozial-diakonischen Dimension) und als einen diakonischen Dienst in allen Grundvollzügen der Kirche
- ist bereit, relevante theologische und pastorale Fragestellungen zu reflektieren
- zeigt eine Ausgewogenheit zwischen Spiritualität und praktischem Handeln
- beobachtet neugierig das Leben jenseits der kirchlichen Gemeinschaft und ist wichtiger Bote, der seine Wahrnehmungen in die Mitte der christlichen Gemeinschaft hineinträgt

Spezifisch bei Bewerbern für den Ständigen Diakonat im Hauptberuf:

- versteht die Lebenswelten seiner familiären Lebensform als Verkündigungschancen
- ist bereit, die neue berufliche Rolle vor allem im Verhältnis zu den anderen pastoralen Berufsgruppen (Akzeptanz/Wertschätzung) und zur eigenen Berufsbiographie für sich adäquat zu gestalten

Spezifisch bei Bewerbern für den Ständigen Diakonat im Zivilberuf:

- versteht die Lebenswelten des Zivilberufs und seiner familiären Lebensform als besondere Möglichkeit, hier seine Berufung und seinen Verkündigungsauftrag zu leben und zugestalten
- kann zugleich unterscheiden zwischen dem zivilen Beruf und dem Dienst in der Kirche
- kann mit der Spannung zwischen den Aufgaben im Zivilberuf und den Aufgaben im Pastoralteam umgehen
- versteht sich als Grenzgänger, der seinen Dienst mit seinen beruflichen und geistlichen Charismen gestaltet
- kann in seiner Rolle mit Kollegen und Kolleginnen im Hauptberuf und Ehrenamtlichen kooperativ handeln (Teamfähigkeit)
- setzt Wissen und Kompetenzen aufgrund der eigenen Lebens- bzw. Berufserfahrung ein

**c) Pastoralreferentin / Pastoralreferent**

- steht mit der eigenen Persönlichkeit für den hauptamtlichen Dienst in der Seelsorge
- bringt überzeugend wissenschaftlich-theologische Argumente in konkrete Pastoralüberlegungen ein
- ist fähig zur wissenschaftlichen Reflexion im Hinblick auf unterschiedliche Lebenssituationen und Milieus, indem er/ sie zeitgenössische Themen aufgreift und in den kirchlichen als auch den gesellschaftlichen Diskurs einbringt („Brückenfunktion“, „Zeichen der Zeit“ gerade in vermeintlich „fremden Kontexten“ etc.)
- reflektiert auf der Metaebene kirchliche Praxis angesichts gesellschaftlicher Herausforderungen und Veränderungen (Pluralität, Säkularisierung, Individualisierung etc.)
- ist fähig zur pastoralen Strategieentwicklung

d) Gemeindereferentin / Gemeindereferent

- steht mit der eigenen Persönlichkeit für den hauptamtlichen Dienst in der Seelsorge
- bringt – in der Gesamtheit der Berufsgruppe - aufgrund von unterschiedlichen Studienzugängen eine große Vielfalt in die Pastoral ein, die insbesondere Ausdeuten von Theologie und lebenspraktisches Umsetzen in den pastoralen Alltag der Pfarreien ermöglicht
- erkennt und reflektiert durch die unmittelbare und mittelbare Nähe zu den Menschen die sich stetig wandelnden Bedürfnisse, Lebens- und Glaubensfragen
- adaptiert und elementarisiert theologische Inhalte zielgruppenbezogen und anwendungsorientiert
- entwickelt religionspädagogische, kreative, innovative Konzepte für die pastorale Praxis zielgruppenbezogen und realisiert diese in unterschiedlichen Teams



2.2.3. Handlungsleitende Verben⁷

Die spezifische Definition von handlungsleitenden Verben ermöglicht eine kompakte und präzise Fassung der Kompetenzformulierung.

analysieren/diagnostizieren

unter gezielter Fragestellung Gegebenheiten, fachliche Elemente, (biografische) Zusammenhänge oder Prozesse systematisch erschließen, bewerten und darstellen

anleiten

in Pastoralräumen mit Gruppen oder Einzelpersonen Prozesse initiieren und durchführen und die Mitarbeitenden befähigen, es selbst zu tun

anwenden

Methoden und Instrumente gezielt einsetzen

sich auseinandersetzen

sich gezielt, vertiefend und diskursiv mit einer Fragestellung, einem Konzept, einem (inneren) Prozess oder Zusammenhang und dessen Wirkungen befassen

befähigen

Menschen in die Lage versetzen, etwas eigenständig zu tun

begleiten

in Pastoralräumen eigenverantwortliche Prozesse einer Gruppe oder einzelner Personen empathisch unterstützen

begründen

Aussagen durch theologische bzw. fachwissenschaftliche Argumente stützen

beschreiben

Gegebenheiten, fachliche Elemente, (biografische) Zusammenhänge oder Prozesse in eigenen Worten oder in anderer Form wiedergeben

sich beteiligen

sich in Prozessen, Systemen einbringen und mitarbeiten

beurteilen/einschätzen

ein durch Fakten und/oder eigene Wahrnehmung gestütztes selbstständiges Urteil zu einem Sachverhalt, zu einem Prozess oder einer Fragestellung formulieren

einsetzen/verfügen über

eine Methode, eine Technik, ein Wissen zielgruppen- und situationsgerecht anwenden

entwerfen / entwickeln / konzipieren

eine Idee, ein Konzept, ein Format, ein Verfahren zielgruppen- und situationsgerecht erarbeiten und darstellen

erklären /erläutern

einen Sachverhalt, einen Prozess, eine Fragestellung in einen Begründungszusammenhang stellen; etwas kausal schlussfolgernd herleiten und adressatengerecht vermitteln

erkunden

etwas experimentell unternehmen

⁷ Zur Formulierung der „handlungsleitenden Verben“ siehe: Erzdiözese Freiburg, Bildungsstandards für die kooperative Ausbildung der pastoralen Berufe in der Erzdiözese Freiburg, 2018, 10-11. Die entsprechenden Definitionen aus der Erzdiözese Freiburg werden hier übernommen.

*ermöglichen*

die Voraussetzungen schaffen, dass Menschen ihr Leben und Christsein eigenverantwortlich gestalten können

formulieren

Sachverhalte fach-, adressaten- und situationsgerecht mündlich oder schriftlich zur Sprache bringen

gestalten/halten

sich mit einem Text, einer Fragestellung, einem Vorgang, einer Sache auseinandersetzen und in unterschiedlichen Kontexten kreativ in konkretes Sprechen und Handeln umsetzen

in Beziehung setzen

Zusammenhänge unter vorgegebenen oder selbst gewählten Gesichtspunkten begründet herstellen

initiieren

in einem pastoralen Handlungsfeld adressatengerecht die Initiative ergreifen

integrieren

einen Sachverhalt oder sich selbst in einen größeren Zusammenhang einfügen

intervenieren

bei Prozessen von Gruppen oder einzelnen Personen sachgerecht einwirken

kooperativ handeln

in Pastoralräumen mit Einzelnen, Gremien und Gruppen konstruktiv kommunizieren und zusammenarbeiten

leiten

Prozesse und Systeme zielgerichtet und sachgerecht steuern und dabei die übertragene Leitungsverantwortung wahrnehmen

moderieren

Prozesse in Systemen zielgerichtet und sachgerecht initiieren und begleiten

motivieren

Einzelne oder Gruppen zu Mitarbeit und Teilnahme bewegen, um pastorales „Empowerment“ hervorzurufen

partizipativ handeln

in Pastoralräumen in Gremien und Gruppen Beteiligung gewährleisten

realisieren/umsetzen

ein Konzept, eine Idee, ein Vorhaben verwirklichen

reflektieren

Prozesse, Zusammenhänge und Ereignisse prüfend und vergleichend betrachten, überdenken und Handlungsoptionen ableiten

rezipieren

Inhalte und Impulse aufnehmen und sich im Blick auf sich selbst oder auf Situationen aneignen

unterstützen

mit den eigenen Fähigkeiten und Begabungen Einzelne, Gruppen und Prozesse fördern

vorstehen

dafür Sorge tragen, dass das Wesen der Liturgie spirituell, theologisch und ästhetisch verwirklicht wird, ihre Intention und (gemeindliche) Zielsetzung durchscheint und ihr Beziehungsgeschehen gefördert wird

wahrnehmen

einen Sachverhalt, einen Zusammenhang bewusst betrachten, erkennen, mit den Sinnen fühlen, empfinden oder erfassen



2.2.4. Konkretisierung

Seelsorgerinnen und Seelsorger sind in unterschiedlichen Handlungsfeldern analog der kirchlichen Grundvollzüge (Verkündigung, Liturgie, Diakonie und Gemeinschaft) tätig. Um die Sendung der Kirche in der Welt von heute zu erfüllen, sollen sie die oben beschriebenen Kompetenzen in der Ausbildung erwerben, trainieren und in konkreten Handlungsfeldern anhand von Kursmodulen und der Pastoral erproben.

Grundlegend müssen diese Kompetenzen von den zukünftigen Seelsorgerinnen und Seelsorgern wahrgenommen werden. Je nach Persönlichkeit und Berufsziel können sie unterschiedlich ausgeprägt sein.

a) Im Bereich der Diakonie

Sozialräumliches Arbeiten

Kompetenzen, die hier besonders eingeübt werden:

- Wahrnehmungskompetenz
- Systemkompetenz (Wie funktionieren Systeme und wie können sie beeinflusst und verändert werden?)

Die Auszubildenden können

- sich mit den Grundprinzipien der Sozialraumorientierung und der Frage ihrer Relevanz für pastorales Handeln **auseinandersetzen**.
- Lebensorte von Menschen als pastorale Orte und den Lebensalltag der Menschen als Bezugsrahmen **wahrnehmen**.
- Christinnen und Christen **befähigen**, in diesem Bereich zu wirken.
- Methoden der sozialräumlichen Erkundung **anwenden** und (als Projektarbeit) am Einsatzort **realisieren**.
- auf Grundlage des sozialräumlichen Arbeitens die Bandbreite diakonischen Handelns als Ermöglichung von Teilhabe und Gemeinschaft **wahrnehmen**.
- die diakonische Perspektive als Grundduktus allen kirchlichen Handelns **begründen**.
- die Bedeutung des diakonischen **Wahrnehmens** und Handelns für das Wesen der Kirche unter Heranziehung bedeutsamer Dokumente **reflektieren**.
- die wechselseitige Durchdringung der Grundvollzüge der Kirche **erklären**.
- sich mit den unterschiedlichen Herausforderungen der einzelnen diakonischen Handlungsfelder (Ortscharitas, Kindertageseinrichtungen, Angebote der verbandlichen Caritas, sozialraumorientierte Projekte) **auseinandersetzen**.



Milieuspezifisches und zielgruppenspezifisches Arbeiten

Kompetenzen, die hier besonders eingeübt werden:

- Das Gegenüber in das eigene Denken, Planen und Handeln miteinbeziehen
- Gesellschaftliche Feldkompetenz (Welche Themen liegen in welchen Milieus obenauf?)

Die Auszubildenden können

- Untersuchungen zu den verschiedenen Milieus von Jugendlichen und Erwachsenen **rezipieren** und **analysieren**.
- sich mit der gesellschaftlichen Situation verschiedener Milieus **auseinandersetzen**.
- sich mit der Bedeutung des eigenen personalen Angebots für die pastorale Arbeit **auseinandersetzen**.
- Beobachtungen zu verschiedenen Milieus in die eigene pastorale Arbeit **integrieren**.
- als Hauptamtliche die Eigenverantwortlichkeit von Akteuren in Milieus und diversen Zielgruppen **unterstützen**.
- Verantwortliche zu eigenem Handeln **anleiten** und **befähigen**.
- pastorale Projekte im Zusammenwirken mit anderen **initiieren**.

Seelsorgliche Beratung und Begleitung

Kompetenzen, die hier besonders eingeübt werden:

- Kompetenz der seelsorglichen Beratung
- Geistliche Prozesse begleiten – spirituelle Dimension einbringen und erfahrbar machen

Die Auszubildenden können

- die Grundlagen der personenzentrierten Gesprächsführung unter Heranziehung biblischer Perspektiven **reflektieren**.
- die Grundlagen rechtlicher Regelungen (z.B. Verschwiegenheit, Zeugnisverweigerungsrecht) und Qualitätsstandards für die Seelsorge **begründen**.
- die Grundlagen der personenzentrierten Gesprächsführung **anwenden**.
- die Möglichkeiten und Grenzen der eigenen Kommunikationsfähigkeiten **beurteilen**.
- sich mit der Bedeutung von Nähe und Distanz (auch in deren wechselseitiger Spannung) **auseinandersetzen**.
- seelsorgliche Begegnungs- und Gesprächsmöglichkeiten als freiheitliches Beziehungsgeschehen **gestalten**.
- Sensibilität für die Abhängigkeiten in geistlicher Kommunikation **entwickeln**.
- die Bedürfnisse und Situationen von Hinterbliebenen **einschätzen**.
- die Bedeutung von Trauerprozessen und einer sich an die Bestattung anschließenden Trauerbegleitung **begründen**.
- die Begleitung von Trauerprozessen **unterstützen**.geistliche Prozesse einzelner Menschen **begleiten**.
- Gebetsformen und geistliche Übungen **anleiten**.
- geistliche Gruppenprozesse **begleiten**.
- die Bedeutung geistlicher Formate (z.B. Kinderbibeltag, Exerzitien im Alltag, Glaubenskurs, Bibelteilen etc.) für den Aufbau christlicher Gemeinschaft **beurteilen**.
- geistliche Formate partizipativ und zielgruppenorientiert **initiieren**.



Umgang mit dem Fremden und dem Anderen

Kompetenzen, die hier besonders eingeübt werden:

- Ambiguitätstoleranz (Zulassen und Aushalten von Diversitäten)
- Gottesgegenwart im Anderen anerkennen
- Fähigkeit zum theologischen Diskurs in Gesellschaft und Politik

Die Auszubildenden können

- Diversitäten **analysieren**.
- sich mit der Vielfalt sexueller Orientierungen und Geschlechtsidentitäten **auseinandersetzen**.
- Gottesgegenwart im Anderen **wahrnehmen**.
- durch die Gottesgegenwart im Anderen das eigene Gottesbild **in Beziehung setzen**.
- sich mit der Bedeutung des interreligiösen, interkulturellen und gesellschaftlichen Dialogs für die gesamtgesellschaftliche und kirchliche Entwicklung **auseinandersetzen**.
- grundlegende Gemeinsamkeiten und Unterschiede sowohl zwischen verschiedenen christlichen Glaubensgemeinschaften als auch zwischen Christentum, Judentum und Islam **wahrnehmen und beschreiben**.
- die Notwendigkeit des ökumenischen, interreligiösen bzw. interkulturellen Dialogs anhand kirchlicher Dokumente **begründen**.
- den konfessionellen, religiösen, weltanschaulichen, kulturell-sozialen Hintergrund der Dialogpartner bewusst und wertschätzend **wahrnehmen**.
- im interreligiösen bzw. interkulturellen und im gesamtgesellschaftlichen Dialog aus christlicher Perspektive einen eigenen Standpunkt **begründen**.
- interreligiösen bzw. interkulturellen Dialog insbesondere in Partnerschaft mit anderen christlichen Kirchen/ Gemeinschaften **initiieren**.
- ökumenischen, interreligiösen bzw. interkulturellen Dialog **unterstützen**.
- ökumenischen, interreligiösen bzw. interkulturelle Begegnungen partizipativ **umsetzen**.
- mögliche Rahmenbedingungen gemeinsamer Veranstaltungen und gottesdienstlicher Feiern auf der Grundlage von entsprechenden Dokumenten und Verlautbarungen **reflektieren**.
- theologische Inhalte und Überzeugungen im gesamtgesellschaftlichen Diskurs **einsetzen**.



b) Im Bereich der Verkündigung

Religionspädagogik

Kompetenzen, die hier besonders eingeübt werden:

- Theologische Sprachfähigkeit und Elementarisierungskompetenz (Inhalte konzentrieren, in angemessener Sprache hörergerecht ins Wort fassen und kommunizieren)
- Methodisch-didaktisches Repertoire
- Digitale Kompetenz und Medienkompetenz

Die Auszubildenden können

- Religionsunterricht auf der Grundlage des jeweiligen Bildungsplanes zielgruppen- und adressatengerecht **planen**.
- didaktische Prinzipien und unterrichtliche Methoden bei der Unterrichtsplanung und in anderen Feldern (z.B. der Katechese) **anwenden**.
- zentrale Glaubensinhalte didaktisch transformierend mit der Lebenssituation von Menschen **in Beziehung setzen**.
- die Vermittlung theologischer Themen und Inhalte zielgruppengerecht **gestalten**.
- Lehr- und Lernprozesse in verschiedenen Bereichen **initiieren**.
- die Rolle des Religionslehrer bzw. der Religionslehrerin **reflektieren**.
- auf der Grundlage von einschlägigen Dokumenten die Entwicklung der Religionspädagogik **einschätzen**.

Glaubenskommunikation

Kompetenzen, die hier besonders eingeübt werden:

- Urteilsfähigkeit in der Vielfalt spiritueller Ausprägungen
- Theologische Sprachfähigkeit und Elementarisierungskompetenz (Inhalte konzentrieren, in angemessener Sprache hörergerecht ins Wort fassen und kommunizieren)
- Fähigkeit zum (theologischen) Dialog mit Menschen in verschiedenen Lebenswirklichkeiten
- Geistliche Prozesse begleiten – spirituelle Dimension einbringen und erfahrbar machen

Die Auszubildenden können

- sich mit grundlegenden theologischen, pädagogischen und kirchenamtlichen Aussagen zum Handlungsfeld **auseinandersetzen**.
- Glaubenskommunikation im Blick auf die Lebens- und Weltdeutung der Menschen milieusensibel und lebensweltorientiert als freiheitliches Beziehungsgeschehen **gestalten**.
- Inhalte des christlichen Glaubens verständlich, zeitgemäß und zugleich theologisch verantwortet **formulieren** und **erläutern**.
- Christinnen und Christen **befähigen**, zu Themen und Fragen des Glaubens dialog-, sprach- und auskunftsfähig zu werden.
- Glaubensgespräche begleitend **anleiten**.
- Glaubenskurse und vergleichbare Formate **initiieren** und **ermöglichen**.
- Sakramentenkatechese situationsgerecht und adressatenorientiert **entwickeln**.
- eine Vielfalt angemessener und förderlicher Methoden **anwenden**.
- unterschiedliche spirituelle Ausprägungen **beurteilen** und **reflektieren**.



c) Im Bereich der Liturgie

Gottesdienstliche Formen gestalten

Kompetenzen, die hier besonders eingeübt werden:

- Kompetenzen im Bereich der liturgischen Vollzüge (Wortverkündigung, liturgische Feiern und kreative Umsetzung)
- Kompetenz für Ästhetik
- Digitale Kompetenz und Medienkompetenz

Die Auszubildenden können:

- die Grundzüge der Theologie der Liturgie und die theologische Bedeutung des Kirchenjahres, der Eucharistiefeier und der Tagezeitenliturgie unter Heranziehung grundlegender Dokumente und Rollenbücher **erklären**.
- verschiedene gottesdienstliche Formen mystagogisch **erschließen**.
- verschiedene gottesdienstliche Formen praktisch **planen**.
- liturgische Formen partizipativ und adressatengerecht unter Berücksichtigung der liturgietheologischen Eckpunkte (wie z.B. Aufbau, Leseordnung, Dramaturgie, Gebetsformen der Liturgie, Sprache und Allgemeine Gebete) sowie kirchenmusikalischer Aspekte **entwickeln**.
- **ermöglichen**, dass Gottes Wirken in der Liturgie erfahrbar wird.
- unter Berücksichtigung der Vielfalt der Dienste und der aktiven Teilnahme einer liturgischen Feier **vorstehen**.
- eine liturgische Feier mit adäquaten Symbolen und Ritualen sowie unter Berücksichtigung verschiedener räumlicher und zeitlicher Rahmenbedingungen **gestalten**.
- Christinnen und Christen **befähigen**, in diesem Bereich zu wirken.
- die liturgietheologische und pastorale Bedeutung der Vielfalt von Liturgie und von kategorialen Gottesdienstformaten (z.B. Kinder- und Familiengottesdienste, ökumenische Gottesdienste, Rosenkranz, Anbetung,...) **begründen**.
- die liturgietheologische und pastorale Bedeutung der Vielfalt von Liturgie und von kategorialen Gottesdienstformaten auch unter Berücksichtigung kirchenmusikalischer Aspekte reflektierend **erkunden**.
- eine Liturgie des Abschieds mit Formen und Riten der Trauerbegleitung **entwerfen** und ihr **vorstehen**.
- die Kenntnis der Aufgaben und Funktionen der verschiedenen Kooperationspartnerinnen- und partner im Bereich der Trauer in das eigene Handeln **integrieren**.
- die Bedeutung der Predigt als kommunikatives Geschehen **begründen**.
- sich existentiell-geistlich mit einem biblischen Text **auseinandersetzen**.
- Kommentare und Hilfsmittel zur exegetischen und theologischen Erschließung eines Bibeltextes sachgerecht **anwenden**.
- unter Bezugnahme auf die Lebenswelt der Menschen und auf einen biblischen Text eine Predigt **formulieren**.
- sich mit der Wirkung von geschriebener und gesprochener Sprache und entsprechenden Stilmitteln **auseinandersetzen**.
- Strukturierungs- und Visualisierungstechniken, die die freie Rede fördern, für die Predigtvorbereitung **einsetzen**.
- eine Predigt im öffentlichen Raum **halten**.



Sakramentenrecht

Kompetenzen, die hier besonders eingeübt werden:

- Institutionelle Kompetenz: Gesetzmäßigkeiten der Kirche als Institution kennen und mit ihnen angemessen umgehen können
- Institutionelle Kompetenz: Grundsätze und Ziele der katholischen Kirche kompetent und loyal vertreten

Die Auszubildenden können

- grundlegende sakramentenrechtliche Fragestellungen **rezipieren**.
- das Sakramentenrecht und die entsprechenden kirchenrechtlichen Formulare **anwenden**.
- grundlegende sakramentenrechtliche Fragestellungen **erläutern**.
- Erkenntnisse aus der Ehevorbereitung und der Ehe- und Familienbegleitung im Licht der entsprechenden kirchlichen Dokumente (vor allem Amoris laetitia) in Bezug auf begleitende Gewissensentscheidungen **einschätzen** und **anwenden**.



d) Im Bereich der Gemeinschaft

Arbeit in Netzwerken

Kompetenzen, die hier besonders eingeübt werden:

- Wahrnehmungskompetenz
- Konflikt-, Kritik- und Entwicklungsfähigkeit
- Fähigkeit zum theologischen Diskurs in Gesellschaft und Politik
- Networking (nach „innen“ und nach „außen“)
- Das Gegenüber in das eigene Denken, Planen und Handeln miteinbeziehen

Die Auszubildenden können

- die Grundgedanken der Systemtheorie und somit des Netzwerkgedankens **erläutern**.
- sich mit der Entwicklung und den Veränderungen in Gesellschaft und Kirche **auseinandersetzen**.
- Netzwerkpartner **wahrnehmen** und **in Beziehung setzen**.
- **sich** in gesellschaftlichen und kirchlichen Netzwerken **beteiligen**.
- Projekte im Zusammenwirken mit anderen **initiieren**.
- Prozesse und Initiativen der Selbstorganisation **moderieren**.
- sich mit der Vielfalt sexueller Orientierungen und Geschlechtsidentitäten **auseinandersetzen**, und sie **verfügen über** eine entsprechende Sprachfähigkeit.
- vielfältige familiäre Lebens- und Partnerschaftsformen **wahrnehmen** und wertschätzend **begleiten**.

Charismenorientierung und Engagementförderung

Kompetenzen, die hier besonders eingeübt werden:

- Aufmerksamkeitskompetenz
- Vermittlungsfähigkeit („theologische/r Lernbegleiter/in“ sein – Dienst an der Berufung anderer)

Die Auszubildenden können

- grundlegende theologische und kirchenamtliche Aussagen zum Volk Gottes und zum gemeinsamen Priestertum aller Gläubigen **reflektieren**.
- sich mit der Entwicklung und den Veränderungen freiwilligen Engagements in Gesellschaft und Kirche **auseinandersetzen**.
- den Glaubenssinn des Gottesvolkes, die geistliche Autorität der Getauften und die Vielfalt und Lebenserfahrungen der Menschen **wahrnehmen**.
- die biblischen Grundlagen von Charismen **rezipieren**.
- Prozesse und Initiativen der Selbstorganisation in Pfarreien **moderieren**.
- in einer Haltung des Empowerments/ Ermöglichens engagierte und engagementbereite Menschen auf Augenhöhe potenzial-, charismen- und ressourcenorientiert in einer „Pastoral des Rufens“ **unterstützen**.
- Grundlagen der Ehrenamtskoordination und der Ehrenamtsförderung im eigenen Verantwortungsbereich **einsetzen**.
- diözesane Konzepte zur Engagementförderung und Charismenentwicklung im eigenen Verantwortungsbereich situationsadäquat **realisieren**.
- als „theologische Lernbegleiter“ Ehrenamtliche im Bereich der Theologie **unterstützen**.



Partizipation

Kompetenzen, die hier besonders eingeübt werden:

- Leitungs- und Kooperationskompetenz (Partizipation ermöglichen)
- Diskurs- und Kommunikationsfähigkeit
- Das Gegenüber in das eigene Denken, Planen und Handeln miteinbeziehen
- Methodisch-didaktisches Repertoire
- Beziehungsfähigkeit (angemessen mit Nähe und Distanz umgehen)
- Konflikt-, Kritik- und Entwicklungsfähigkeit
- Teamfähigkeit, Sensibilität und Achtsamkeit

Die Auszubildenden können

- einen partizipativen Arbeits- und Führungsstil **rezipieren**.
- **partizipativ** und somit teamorientiert **handeln**.
- Beteiligungsrechte (z.B. der synodalen Gremien) **beschreiben, anwenden** und Menschen **befähigen**, diese anzuwenden.
- die Entwicklung von Kirchenbildern und des Missionsverständnisses der Kirche in deren geschichtlicher Bedingtheit **wahrnehmen**.
- auf der Grundlage von aktuellen Dokumenten (z.B. DBK Gemeinsam Kirche sein, Hirtenbriefe des Bischofs) und Veröffentlichungen ein zeitgemäßes Missionsverständnis **formulieren**.
- die missionarische Veränderungsdynamik der Kirche **reflektieren**.
- die eigene Beziehungsfähigkeit **reflektieren**.
- bei Konflikten **intervenieren**.
- **sich** mit Kritik (an der eigenen Person oder an initiierten Projekten und Prozessen) **auseinandersetzen**.
- Ideen, Konzepte, Formate und sich selbst als Person **entwickeln**.

Organisation

Kompetenzen, die hier besonders eingeübt werden:

- In vorgegebenen Strukturen arbeiten und eigene setzen können
- Digitale Kompetenz und Medienkompetenz

Die Auszubildenden können

- die Dienstleistungen des Bischöflichen Ordinariates **erläutern**.
- die Unterstützungsmöglichkeiten für Ehrenamtliche **erläutern**.
- die Gremien, Zuständigkeiten und Leitlinien der Vermögensverwaltung der Kirchengemeinden **erläutern**.
- die Grundlagen einer Finanzierung (eines Projektes) **anwenden** (Aufstellen eines Finanzierungsplans, Zuschüsse, Abrechnungen, Umsatzsteuer,...).
- alle Prozesse und Projekte auf Nachhaltigkeit hin **reflektieren**.
- digitale Medien **anwenden**



Führen, Leiten und Steuern

Kompetenzen, die hier besonders eingeübt werden:

- Entscheidungsfähigkeit
- Leitungs- und Kooperationskompetenz (Partizipation ermöglichen)
- Institutionelle Kompetenz: Grundsätze und Ziele der katholischen Kirche kompetent und loyal vertreten

Die Auszubildenden können

- einen partizipativen Arbeits- und Leitungsstil **rezipieren**.
- sich mit unterschiedlichen gruppentheoretischen Modellen (z.B. TZI, Gruppendynamik, Systemisches Denken) **auseinandersetzen**.
- Gruppenprozesse und die eigene Rolle in der Gruppe **wahrnehmen**.
- Gruppenprozesse und die eigene Rolle in der Gruppe klärend **analysieren**.
- Gruppenprozesse entsprechend der eigenen Rolle **begleiten**.
- bei Gruppenprozessen und konflikthaften Situationen angemessen **intervenieren**.
- Sitzungen und Gruppentreffen wertschätzend, kommunikationsfördernd, motivierend, strukturierend und zielgruppenorientiert **leiten** oder **moderieren**.
- nach Beteiligungsprozessen Entscheidungen und Prozesse **leiten**.

Projektmanagement

Kompetenzen, die hier besonders eingeübt werden:

- Bereitschaft für Neues / Kreativität und Innovationsfähigkeit
- Prozesskompetenz (Ziele definieren, Prozesse initiieren, organisieren und beenden)
- Konzepte entwickeln können
- Systemkompetenz (Wie funktionieren Systeme und wie können sie beeinflusst und verändert werden?)

Die Auszubildenden können

- im Kontext von Kirchenentwicklungsprozessen Visionen und Ziele **formulieren**.
- Projekte, vertraut mit den Grundsätzen des Projektmanagements, partizipativ **umsetzen**.
- Prozesse der Kirchenentwicklung **initiieren**.
- Prozesse der Kirchenentwicklung geistlich **gestalten**.
- verschiedene Instrumente der Kirchenentwicklung **beschreiben**.
- die Bedeutung der diözesanen Leitungsinstrumente für Kirchenentwicklung **beurteilen**.
- mögliche Gründerkompetenzen⁸ **wahrnehmen**.
- sich mit Neuem **auseinandersetzen**.
- Konzepte partizipativ **entwickeln**.

⁸ Vgl. Sobetzko, Florian; Sellmann, Matthias, Gründer*innenhandbuch für pastorale Startups und Innovationsprojekte. Würzburg 2017.



Umgang in und mit der Öffentlichkeit

Kompetenzen, die hier besonders eingeübt werden:

- Diskurs- und Kommunikationsfähigkeit
- Networking (nach „innen“ und nach „außen“)
- Kompetenz für Ästhetik

Die Auszubildenden können

- ihre eigenen Fähigkeiten und Grenzen in der Kommunikation mit öffentlichen Medien und in der Öffentlichkeit **einschätzen**.
- sich mit der Wirkung von Sprache, Sprechweise und Auftreten **auseinandersetzen**.
- die lokale Öffentlichkeitsarbeit **reflektieren**.
- die lokale Öffentlichkeitsarbeit und den Umgang mit analogen und digitalen Medien angemessen **gestalten**.
- mit den für die Öffentlichkeitsarbeit des Bistums Verantwortlichen **kooperativ handeln** (Homepagegestaltung, Krisensituationen).
- die Bedeutung des Einsatzes von Medien für den Verkündigungsauftrag der Kirche **beurteilen**.
- verschiedene Medien und Techniken der Präsentation in der Öffentlichkeit **einsetzen**.
- ein Netzwerk sowohl innerhalb der Kirche als auch in die Gesellschaft hinein **konzipieren** und in die eigene pastorale Arbeit **integrieren**.
- Publikationen ästhetisch ansprechend **gestalten**.
- in der Öffentlichkeit jeweils dem Rahmen und der Rolle angemessen agieren.
- Inhalte des christlichen Glaubens verständlich, zeitgemäß und zugleich theologisch verantwortet **formulieren** und **erläutern**.
- die aktuellen Entwicklungen der digitalen Lebenswelt in Grundzügen **wahrnehmen**.
- die eigene Nutzung digitaler Kommunikation in sozialen Medien **reflektieren**.
- die Chancen und Grenzen digitaler Kommunikation als Teil des personalen Angebots der Kirche **reflektieren**.
- ausgehend von den eigenen Bedürfnissen die Möglichkeiten digitaler Kommunikation für die pastoralen Angebote **erkunden**.
- die Vorgaben der Kirche zur Nutzung von digitalen Medien und Datenschutz unter Heranziehung einschlägiger Dokumente **anwenden**.



Missbrauchsprävention

Kompetenzen, die hier besonders eingeübt werden:

- Emotional und sexuell gereifte Persönlichkeitsentwicklung
- Angemessene Affektivität
- Sensibilität für Abhängigkeitsverhältnisse, insbesondere in geistlicher Kommunikation
- Adäquater Umgang mit Macht
- Bereitschaft, selbst zu einer Klärung der Frage der eigenen sexuellen Identität beizutragen

Die Auszubildenden können

- die eigene sexuelle Identität **reflektieren**.
- wichtige Grundfakten des Handlungsfeldes wie z.B. Formen sexualisierter Gewalt, Täterstrategien, begünstigende institutionelle Strukturen und mögliche Folgen für von sexualisierter Gewalt Betroffenen **erklären**.
- die rechtlichen Vorgaben zur Prävention sexualisierter Gewalt **erklären**.
- Handlungsrichtlinien für die Praxis **anwenden**.
- die eigene Rolle als Seelsorgerin bzw. Seelsorger in Krisensituationen **begründen**.
- Kirche als sicheren Ort, v.a. für Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene **gestalten** (Erarbeitung und Umsetzung von integrierten Schutzkonzepten).
- sich an der Vertiefung einer Kultur der Grenzachtung **beteiligen**.
- den Charakter von Beziehungen in beruflichen und pastoralen Kontexten aufmerksam und selbstkritisch **wahrnehmen**.
- wichtige Merkmale von Beziehungen wie z.B. die Balance zwischen Nähe und Distanz, Asymmetrien geistlicher Kommunikation und Loyalitätskonflikten **reflektieren**.
- in einem Fall der sexuellen Gewalt in der Pfarrei betroffenengerecht kommunizieren und **intervenieren**.
- Betroffene schützen und **begleiten** sowie Menschen in einem irritierten System (z.B. einer Familie, einer Pfarrei, einer Einrichtung o.ä.) langfristig seelsorglich **begleiten** und mit externen Akteurinnen/ Akteuren (z.B. Fachberatungsstellen und Missbrauchsbeauftragten) adäquat **kooperativ handeln**.
- **wahrnehmen**, dass in Seelsorgs- und Verkündigungssituationen Betroffene sexualisierter Gewalt (nicht nur kirchlicher) anwesend und beteiligt sein können; sie können somit diese Situationen adäquat **gestalten**.

Sexuelle Bildung

Kompetenzen, die hier besonders eingeübt werden:

- Emotional und sexuell gereifte Persönlichkeitsentwicklung
- Bereitschaft, selbst zu einer Klärung der Frage der eigenen sexuellen Identität beizutragen
- Sicherer und wertschätzender Umgang mit Menschen verschiedener sexueller Orientierungen / Identitäten und mit vielfältigen Lebens- und Partnerschaftsformen
- Kenntnis zentraler Aspekte sexueller Bildung und der Sexualethik
- Sprachfähigkeit zur Sexualität des Menschen

Die Auszubildenden können

- die eigene sexuelle Identität **reflektieren**.
- Sexualpädagogische Konzepte kirchlicher Handlungsfelder **reflektieren**.
- sich mit Aspekten der sexuellen Identitätsbildung und der katholischen Sexualmoral **auseinandersetzen**.
- vielfältige familiäre Lebens- / Partnerschaftsformen **wahrnehmen** und wertschätzend **begleiten**.



e) Im Bereich der Persönlichkeit der Seelsorgerinnen und Seelsorger

Eigene Spiritualität

Kompetenzen, die hier besonders eingeübt werden:

- Rezipieren christlicher Spiritualitätsformen
- Urteilsfähigkeit in der Vielfalt spiritueller Ausprägungen
- Aufmerksamkeitskompetenz

Die Auszubildenden können

- auf der Grundlage der biblischen Botschaft Tradition, Glaube und Leben **in Beziehung setzen**.
- sich mit der Vielfalt spiritueller Wege, geistlicher Traditionen und deren produktiver Vorbilder **auseinandersetzen**.
- Geistliche Übungen im Alltag und geistliche Intensivzeiten in das eigene Leben **integrieren**.
- aus der eigenen geistgewirkten Gottesbeziehung heraus eine persönliche Spiritualität ausprägen und authentisch so **gestalten**, dass andere Menschen **befähigt** werden, in der je größeren Freiheit Gottes ihr Leben zu gestalten.

Eigene Rolle als Seelsorgerin/ Seelsorger

Kompetenzen, die hier besonders eingeübt werden:

- Selbstreflexivität
- Verortung der theologischen Reflexion (in Bezug auf die eigene Person, die Kirche und die Gesellschaft)
- Philosophische, soziologische und psychologische Reflexionsfähigkeit und Reflexionsbereitschaft
- Identifizierung mit der je eigenen Berufsrolle und Akzeptanz ihrer Spezifika
- Angemessene Affektivität

Die Auszubildenden können

- grundlegende theologische und kirchenamtliche Aussagen zum gemeinsamen Priestertum aller Gläubigen und zum pastoralen Dienst **reflektieren**.
- eine eigene Haltung zum Dienstcharakter pastoraler Berufe und zum Auftrag in der Kirche **entwickeln**.
- sich mit der eigenen Berufsrolle als Mitglied eines Pastoralteams oder vergleichbarer Teams und hinsichtlich unterschiedlicher beruflicher Anforderungen (z.B. leiten, steuern, begleiten, unterstützen) **auseinandersetzen**.
- die eigene Berufsrolle in wechselseitiger Ergänzung zu den anderen haupt- und ehrenamtlichen Diensten und im Verhältnis zur Institution Kirche **reflektieren**.
- im Blick auf eine dynamische Fortschreibung der eigenen Stellenumschreibung Prozesse der Erwartungs- und Rollenklärung **initiieren**.
- sich in Teams und Gremien an der Entwicklung einer kooperativen und partizipativen Kultur **initiiierend beteiligen**.
- über eine angemessene Balance zwischen Nähe und Distanz, Respekt vor anderen, Sensibilität und Achtsamkeit **verfügen** und diese Haltungen (gerade mit Blick auf die Prävention von Missbrauch jeglicher Art) **rezipieren**.



Selbstmanagement

Kompetenzen, die hier besonders eingeübt werden:

- Begeisterungsfähigkeit und Leidenschaft (Freude am Leben, am Glauben und an der Arbeit zeigen, Berufung leben)
- Selbststeuerung des Lernens und des Weiterentwickelns
- Übertragungskompetenz
- Selbstmanagement und Ressourcenmanagement

Die Auszubildenden können

- die eigene Begeisterung in die Pastoral **integrieren**.
- durch die eigene Freude am Leben, am Glauben und an der Arbeit andere **motivieren**.
- die eigene Lern- und Weiterentwicklung **reflektieren**.
- Lernerfahrungen auch auf andere Arbeitsbereiche übertragen und **anwenden**.
- Grundprinzipien des Zeitmanagements und der Arbeitsorganisation **anwenden**.
- die eigenen Ressourcen situationsgerecht **einsetzen**.

Umgang mit eigenen Grenzen

Kompetenzen, die hier besonders eingeübt werden:

- Reflektierter Umgang mit eigenen Belastbarkeitsgrenzen (physisch und psychisch)
- Ambiguitätstoleranz (Zulassen und Aushalten von Diversitäten)
- Scheitern zulassen können
- Bereitschaft zu einem Prozess der Persönlichkeitsentwicklung (ggf. auch unter Hinzuziehung therapeutischer Hilfen)
- Bereitschaft, selbst zu einer Klärung der Frage der sexuellen Identität beizutragen

Die Auszubildenden können

- **sich** mit Grundfragen der Selbstfürsorge **auseinandersetzen**.
- Prozesse und Ereignisse, die gescheitert sind bzw. nicht zum Ziel geführt haben, **reflektieren**.
- Erfahrungen des Scheiterns ins eigene Leben **integrieren**.
- Erfahrungen des Scheiterns mit einer Gruppe **analysieren**.
- die eigenen Belastbarkeitsgrenzen (physisch und psychisch) **einschätzen**.
- **sich** mit den eigenen Belastbarkeitsgrenzen **auseinandersetzen**.
- andere Sichtweisen **wahrnehmen**.
- **sich** (gegebenenfalls zur Aufrechterhaltung der biopsychosozialen Gesundheit mit therapeutischer Hilfe) mit sich selbst und der eigenen sexuellen Identität **auseinandersetzen**.
- ihre Vorbildfunktion im grenzwahrendem Handeln **wahrnehmen** und in das eigene Handeln **integrieren**.



3. Personen in der Ausbildung

Alle an der der Ausbildung Beteiligten innerhalb aller Ausbildungsabschnitte verstehen sich selbst zugleich als Lehrende und Lernende. Sie haben einen Blick für das natürliche Machtgefälle, das sich in einem Ausbildungsverhältnis ergibt und sind sich ihrer Verantwortung bewusst.

Der Auszubildende darf sich darauf verlassen, dass seine Persönlichkeitsrechte und seine Freiräume gewahrt sind, damit Probleme und Fehler in einem Klima des gegenseitigen Vertrauens angesprochen werden können.

Im Bistum Limburg ist das Bewusstsein geschärft worden, dass nur derjenige, der seine Rechte und Person geachtet sieht, auch selbst entsprechende Haltungen im Umgang mit anderen Menschen entwickeln kann. Dies zu erreichen bedarf der ständigen eigenen Reflexion und ist ein nie abgeschlossener Prozess. Ein Mittel hierzu ist eine Supervision aller an der Ausbildung Beteiligten.

Folgende Haltungen sind besonders im Hinblick auf die Ausbildungsverantwortlichen in den Vordergrund zu stellen:

- Fehlerfreundlichkeit
- Vertrauensbereitschaft
- Kommunikationsbereitschaft
- Kritikfähigkeit
- Gespür für Nähe und Distanz
- Gewissenhaftigkeit
- Verlässlichkeit
- Transparenz

3.1. Auszubildende

Die Auszubildenden sind die Hauptpersonen in der Ausbildung. Sie tragen die Hauptverantwortung dafür, dass sie menschlich, geistlich, intellektuell und pastoral unter Berücksichtigung der persönlichen und familiären Geschichte wachsen und reifen, sowohl in Bezug auf den späteren Beruf als auch für den je eigenen persönlichen Lebensweg. Das Bistum Limburg bietet dazu verschiedene Formen der Unterstützung im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung an und fördert diese sowohl ideell als auch finanziell (Praktika, Geistliche Ausbildung, Exerzitien, Supervision,...). Dazu ist ein intensiver Austausch notwendig, um die Belange der Auszubildenden und die Anforderungen des Bistums Limburg abzugleichen, um so die einzelnen Ausbildungsabschnitte (in einem bestimmten Rahmen) gemeinsam zu gestalten.

Die Auszubildenden sind außerdem mitverantwortlich, dass eine gute und offene Ausbildungsatmosphäre entstehen und aufrechterhalten werden kann.⁹ So ist das eigenverantwortliche Handeln in der Ausbildung ein wichtiger und integraler Bestandteil der Ausbildung.

⁹ Vgl. Ratio fundamentalis, Nr. 130, gültig aber für alle Pastoralen Berufsgruppen.



3.1.1. Bezeichnungen

Ausbildung zur Gemeindereferentin / zum Gemeindereferenten

Die Mitglieder des Bewerbungskreises werden als Bewerbungskreismitglied Gemeindereferentin und -referent – im Folgenden auch als „Bewerbungskreismitglied“ (Abkürzung: BWK-GR) bezeichnet. Ab der II. Phase der Ausbildung bis zur II. Dienstprüfung sind sie „Gemeindeassistentinnen und -assistenten“ (Abkürzung: GA).

Nach der erfolgreichen Absolvierung der II. Dienstprüfung sind sie „Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten“ (Abkürzung GR).

Ausbildung zur Pastoralreferentin / zum Pastoralreferenten

Die Mitglieder des Bewerbungskreises werden als Bewerbungskreismitglied Pastoralreferentin und -referent – im Folgenden auch als „Bewerbungskreismitglied“ (Abkürzung: BWK-PR) bezeichnet. Ab der II. Phase der Ausbildung bis zur II. Dienstprüfung sind sie „Pastoralassistentinnen und -assistenten“ (Abkürzung: PA).

Nach der erfolgreichen Absolvierung der II. Dienstprüfung sind sie „Pastoralreferentinnen und -referenten“ (Abkürzung PR).

Ausbildung zum Priester

In der Propädeutischen Phase werden die Auszubildenden „Bewerber für die Aufnahme in das Priesterseminar“ genannt – im Folgenden „Bewerber“.

Als Studenten werden sie als „Priesterkandidaten“ (Abkürzung: PK) bezeichnet.

Ab der Admissio bis zur Diakonenweihe sind sie „Weihekandidaten“ (Abkürzung: WK)

und ab der Diakonenweihe bis zur Priesterweihe sind sie „Weihekandidaten für das Priesteramt“ – im Folgenden auch als „Weihekandidaten“ bezeichnet.

Nach der Priesterweihe sind sie „Kapläne“.

Ausbildung zum Ständigen Diakon

Bewerber für den Ständigen Diakonat werden bezeichnet als „Bewerber“.

Ab der Aufnahme als Weihekandidat sind sie „Weihekandidaten für den Ständigen Diakonat“ – im Folgenden auch als „Weihekandidaten“ (Abkürzung: WK-StD) bezeichnet.

Nach der Diakonenweihe sind sie Ständige Diakone im Zivilberuf (Abkürzung: StDZ) bzw. Ständige Diakone im Hauptberuf (Abkürzung: StDH).



3.2. Ausbildungsreferentinnen und Ausbildungsreferenten

Der Leiter der Abteilung Personalausbildung wird als Ausbildungsleiter bezeichnet und ist somit der Letztverantwortliche für die gesamte Ausbildung.¹⁰

Für die Ausbildung der jeweiligen pastoralen Berufsgruppe sind die Ausbildungsreferentinnen und –referenten verantwortlich, wobei der Regens in dem Zusammenhang Ausbildungsreferent für die Priester ist.

Diese verantworten als Ausbildungsteam den Gesamtrahmen der Ausbildung. Sie sind auch über den je eigenen Verantwortungsbereich hinaus für die Auszubildenden der jeweils anderen Berufsgruppen ansprechbar und beraten gemeinsam berufsgruppenübergreifend über die Entwicklungen der einzelnen Auszubildenden.

Die Teammitglieder vertreten sich gegenseitig.

Die Ausbildungsreferentinnen und –referenten verfolgen den Ansatz einer Ermöglichungsdidaktik (Ausgewogenheit von Praxis, Mentoring, Training, Erlebnislernen, Erfahrungslernen, Historienlernen, Rollenspiele, künstlerisches Arbeiten, Vorbildwirkung,...).¹¹

Ihre Aufgaben sind:

- Organisation der gesamten Ausbildung
- Information an Interessentinnen und Interessenten
- Aufnahme ins Priesterseminar oder in den Bewerbungskreis
- Planung der einzelnen Ausbildungsabschnitte unter Beteiligung der Auszubildenden
- Sicherstellung einer differenzierten Eignungsdiagnostik unter Einbezug von externer Expertise¹²
- Fachliche Begleitung der Auszubildenden, der Fachreferentinnen und Fachreferenten, der Mentorinnen und Mentoren in beiden Bildungsphasen
- Reflexion mit den Auszubildenden und der an der Ausbildung beteiligten Personen
- Evaluation von einzelnen Ausbildungsmodulen und Schlussevaluation am Ende der Ausbildungsphase II
- Klärung von Konfliktsituationen
- Sammlung und Dokumentation von verschiedenen Gutachten und Empfehlungen diverser Personen
- Beurteilung und Zusammenführung der verschiedenen Gutachten in den verschiedenen Ausbildungsphasen, nach Beratung oder gemeinsam mit dem Ausbildungsteam
- Abnahme von Prüfungen¹³

Der Regens verantwortet die Ausbildung der Seminaristen bis zum Ende der Kaplanszeit bzw. bis zum Ablegen des Pfarrexamens.

Die Ausbildungsreferentinnen und -referenten verantworten die Ausbildung bis zur Diakonenweihe bzw. Aussendungsfeier.

Die Ausbildungsreferentinnen und -referenten für die Gemeinde- und Pastoralreferentinnen/ -referenten sind darüber hinaus in Kooperation mit den jeweiligen Diözesanreferentinnen und Diözesanreferenten für die Kurseinheiten in der Berufseinführungsphase zuständig.

¹⁰ Zur Zeit ist der Regens zugleich Abteilungsleiter; deshalb wird hier nur die männliche Form benutzt.

¹¹ vgl. Erpenbeck, J. In: Arnold, R. / Erpenbeck, J.: Wissen ist keine Kompetenz. Baltmannsweiler 2019, S. 76 ff.

¹² Die externe Expertise ist vorgesehen im Assessment Center am Übergang zwischen erster und zweiter Ausbildungsphase und bei den Priesterkandidaten am Ende der Propädeutischen Phase.

Eine genaue Beschreibung des Assessment Centers ist nicht Teil dieses Ausbildungskonzeptes. Die Auszubildenden werden transparent durch eine entsprechende Infoveranstaltung auf das Assessment Center im Vorfeld vorbereitet.

¹³ Siehe jeweilige Prüfungsordnung



3.3. Geistliche Mentorinnen und Mentoren

Der Bischof bestellt für die jeweiligen Bildungsphasen Spirituale bzw. Geistliche Mentorinnen und Mentoren, die für die Durchführung der Geistlichen Ausbildung zur Verfügung stehen und Verantwortung tragen. Soweit wie möglich konzipieren sie die Ausbildungsmodulare berufsgruppenübergreifend.

Zu den Aufgaben gehören:

- Vorstellung der Geistlichen Ausbildung zu Beginn der jeweiligen Bildungsphase
- Sorge um eine Geistliche Begleitung des Einzelnen
- Sorge um die jährlichen Exerzitien
(die finanzielle Abrechnung erfolgt über die Ausbildungsreferentin/ den Ausbildungsreferenten bzw. den Regens)
- Vorbereitung und Durchführung von Besinnungstagen und Einführung in die Geistliche Begleitung/ Gesprächsführung
- Kontakt und Austausch mit den Fachreferentinnen und Fachreferenten in der Ausbildung
- Kontakt und Austausch mit dem Team der Abteilung Personalausbildung
- Überdiözesaner Austausch

Die Spirituale und die Geistlichen Mentorinnen und Mentoren sind nicht an Entscheidungen über die Eignung/Nichteignung oder an Gutachten beteiligt. Der Ausbildungsleitung geben sie lediglich Auskunft, ob die Auszubildenden an angebotenen Veranstaltungen teilgenommen haben.

Die Inhalte der Geistlichen Ausbildung unterliegen dem Forum Internum.

3.4. Supervisorinnen und Supervisoren

Supervisorinnen/ Supervisoren reflektieren mit den Auszubildenden die (zukünftige) Berufsrolle, das Konfliktverhalten, institutionelle Zusammenhänge, die eigene Persönlichkeit, das Zusammenwirken im Team, den beruflichen Alltag, um nur einige Beispiele zu nennen.

Während der ersten Bildungsphase gibt es anlassbezogen nach den Praktika eine Gruppensupervision sowie gegen Ende der ersten Bildungsphase eine Einzelsupervisionssitzung zur Klärung der Berufsentscheidung.

In der zweiten Bildungsphase findet Gruppensupervision berufsgruppenübergreifend statt.

Die Supervision unterliegt dem Forum Internum und erfolgt im Rahmen eines Dreieckskontraktes. Die Supervisorin/ der Supervisor kann aber in vorheriger Absprache und nur mit Zustimmung des Auszubildenden und der Supervisionsgruppe mit dem Team der Abteilung Personalausbildung Kontakt aufnehmen, um Problemstellungen zu bearbeiten. Bei einem Konflikt soll ein Dreier-Gespräch geführt werden.



3.5. Mentorinnen und Mentoren

Ein Teammitglied der Einsatzpfarrei übernimmt nach Absprache mit der Ausbildungsleitung die Aufgabe der Mentorin/ des Mentors für die Auszubildende/ den Auszubildenden. Während eines Praktikums oder in der zweiten Bildungsphase begleitet sie/ er fachlich die/ den Auszubildenden und übt die Fachaufsicht aus. Eine Mentorin/ ein Mentor sollte grundsätzlich derselben Berufsgruppe angehören wie die/ der Auszubildende.

Die Mentorin/ der Mentor

- führt ein
- leitet an
- versteht sich als Vorbild
- begleitet
- reflektiert
- delegiert
- koordiniert
- sorgt für eine Internalisierung von erlerntem Wissen
- schafft einen emotionalen Rahmen, der Lernen ermöglicht und begünstigt
- berichtet und beurteilt.

Mentorinnen und Mentoren haben die Möglichkeit eine Supervision wahrzunehmen.

3.5.1. Folgende Voraussetzungen gelten für die Mentorinnen/ Mentorentätigkeit:

Die Mentorin/ der Mentor soll

- mindestens zwei Jahre Berufserfahrung haben
- mindestens ein Jahr in der Einsatzpfarrei tätig sein
- Fähigkeit zum partnerschaftlichen Arbeitsstil aufweisen
- Fähigkeit zur theologischen Reflexion besitzen
- bereit sein, das eigene pastorale Handeln kritisch hinterfragen zu lassen
- bereit sein, das eigene Berufsbild konstruktiv weiterzugeben
- an einer Einführung zur Mentoren/innentätigkeit teilnehmen
- an der Mentor/innenschulung des TPI teilgenommen haben¹⁴
- in Missbrauchsprävention geschult sein
- dem Weihekandidaten/ der Assistentin/ dem Assistenten ermöglichen, eigene Konzepte zu erproben
- die Mentor/innentätigkeit ernst nehmen, besonders die Aufgabe der kritischen, offenen Reflexion mit der/ dem Auszubildenden und der Beurteilung der/ des Auszubildenden
- bereit sein, mit der Ausbildungsleitung und den Fachreferentinnen und Fachreferenten konstruktiv zusammen zu arbeiten.

Das Team der Abteilung Personalausbildung schlägt Mentor/innen, in Rücksprache mit den Diözesanreferentinnen und Diözesanreferenten, vor. Die Entscheidung fällt daraufhin der Personaldezernent nach Beratung in der Personalkammer.

¹⁴ Die Kosten für diese Schulung werden komplett von der Abteilung Personalausbildung übernommen und die Tage der Fortbildung werden nicht auf das persönliche Fortbildungskontingent angerechnet.



3.5.2. Die Aufgabe der Mentorin/ des Mentors in der zweiten Ausbildungsphase

- Bevor die zweite Ausbildungsphase beginnt, erstellen Mentorin/ Mentor und die Auszubildenden ein „Lernstandsprotokoll“, in dem Angaben zur Person, zur Lernentwicklung, zu beruflichen Erfahrungen, Kompetenzen und Haltungen, Stärken und Schwächen erfasst werden.
- Die Mentorin/ der Mentor hat die Aufgabe, der/ dem Auszubildenden ein Kennenlernen und Hineinwachsen in die verschiedenen Arbeitsfelder zu ermöglichen. Die Mentorin/ der Mentor begleitet einen Prozess, in dem der Weihelikandidat/ die Assistentin/ der Assistent durch die Übernahme bestimmter zeitlich begrenzter Aufgaben und Projekte unterschiedlichen Selbstständigkeitsgrads kontinuierlich pastorale Erfahrungen sammelt, sich neue Zusammenhänge zu erschließen lernt und Gelerntes auf weitere Felder zu übertragen weiß. In diesem Prozess bildet der zu bearbeitende Einarbeitungsbogen ein wesentliches Strukturelement.
- Die Mentorin/ der Mentor trägt dafür Sorge, dass der Aufgabenumfang für die Auszubildende/ den Auszubildenden überschaubar bleibt und den Charakter des exemplarischen Lernens in verschiedenen pastoralen Handlungsfeldern gewährleistet ist.
- Die Mentorin/ der Mentor unterstützt die Auszubildende/ den Auszubildenden bei der Übertragung und Anwendung des in den einzelnen Bereichen Gelernten in überschaubaren Schritten auf weitere Felder der Pastoral. Dabei ist auch nach Anknüpfungspunkten vor Ort an die thematischen Ausbildungsmodulare zu suchen, deren Ziele, Struktur, Inhalte und Methoden im Kapitel „Module“ zusammengefasst sind.
- Zu Beginn der zweiten Bildungsphase führt der Regens/ die Ausbildungsreferentin/ der Ausbildungsreferent ein Gespräch mit der Mentorin/ dem Mentor und der Auszubildenden/ dem Auszubildenden, um sich über deren/ dessen Lernstand zu vergewissern. Zur Vorbereitung dieses Treffens reicht der Weihelikandidat/ die Assistentin/ der Assistent jeweils eine Kopie des „Lernstandsprotokolls“ und des „Einarbeitungsplans“ ein.
- Die ersten 6 Monate dieser zweiten Bildungsphase werden in drei Abschnitte gegliedert und werden jeweils mit einem Reflexionsgespräch zwischen Mentorin/ Mentor und der dem Weihelikandidaten/ der Assistentin/ dem Assistenten abgeschlossen.
- Bei den Assistentinnen und Assistenten werden die ersten sechs Monate als Probezeit verstanden.
- Den Bogen „Gespräch am Ende der Probezeit“ füllen Mentorin/ Mentor und Assistentin/ Assistent unabhängig voneinander aus und bringen ihn zum zweiten Gespräch (gegen Ende der Probezeit) mit der Ausbildungsreferentin/ dem Ausbildungsreferenten mit. Darüber hinaus formuliert die Mentorin/ der Mentor schriftlich positive und kritische Gesichtspunkte im Hinblick auf die Eignung der Assistentin/ des Assistenten für den pastoralen Dienst.
- Bei den Weihelikandidaten wird der Bogen „Gespräch am Ende der Probezeit“ durch die einzureichenden Gutachten zur Vorbereitung auf das Skrutinium zur Diakonweihe ersetzt (siehe unten).
- Die Mentorin/ der Mentor hat die Pflicht zum regelmäßigen, wöchentlichen Mentor/innengespräch, das nicht nur der Absprache und Vorbereitung der Arbeit vor Ort, sondern auch der Reflexion dient. Darüber hinaus ist der Zwischenbilanzbogen, den Mentorin/ Mentor und Auszubildende/ Auszubildender nach dem 2., 4. und 6. Monat ausfüllen, für eine strukturierte Reflexion sehr hilfreich.



- Die Mentorinnen und Mentoren kommen zu den – in der Regel alle zwei Monate stattfindenden – Treffen im Priesterseminar zusammen, die Anleitung in der Begleitung der Auszubildenden geben und dem Erfahrungsaustausch dienen.
- Zum 15. Januar des zweiten Ausbildungsjahres schreiben die Mentorin/ der Mentor und die Assistentin/ der Assistent jeweils einen Bericht über den Verlauf der Ausbildung, der sich an dem entsprechenden Leitfaden orientiert. Der Bericht der Mentorin/ des Mentors mit beurteilenden Elementen soll deutlich machen, ob die Assistentin/ der Assistent für den Einsatz als Referentin/ Referent geeignet ist und worauf im Blick auf die weitere Entwicklung in besonderer Weise zu achten ist. Die Wahrnehmungen der „Anleiterinnen und Anleiter“ (siehe 3.7) für einen Ausbildungsbereich werden im Abschlussbericht berücksichtigt. Die Anleiterinnen/ Anleiter können den Bericht gegenzeichnen. Der Bericht ist Grundlage für das gemeinsame Gespräch des Ausbildungsreferenten mit der Mentorin/ dem Mentor und der Pastoralassistentin/ des Pastoralassistenten.
- Bei den Weihekandidaten wird der Bericht durch die Gutachten zur Vorbereitung auf das Skrutinium zur Priesterweihe (siehe unten) ersetzt.

3.6. Pfarrer als Dienstvorgesetzter

Grundsätzlich ist der Pfarrer Dienstvorgesetzter der/ des Auszubildenden und für das Gelingen der Ausbildung mitverantwortlich. Kommt es in einem Bereich der Dienstaufsicht der/ des Auszubildenden zu einem Konflikt zwischen Pfarrer und Mentorin/ Mentor, so ist die Ausbildungsleitung einzuschalten.

Der konkrete Einsatz in den verschiedenen pastoralen Feldern, Dienstzeiten, Urlaubsregelungen der/ des Auszubildenden ist durch die Mentorin/ den Mentor mit der/ dem Auszubildenden abzusprechen. Der Pfarrer ist als Dienstvorgesetzter einzubeziehen.

Der Pfarrer trägt Sorge dafür, dass die/ der Auszubildende an den regelmäßig stattfindenden Dienstgesprächen und Pastoralbesprechungen, soweit dies die Ausbildungssituation zulässt, teilnimmt.

Der Pfarrer soll weiterhin dafür Sorge tragen,

- dass die Auszubildende/ der Auszubildende Team-Arbeit und Aspekte von geteilter Leitung erlebt;
- dass die Auszubildende/ der Auszubildende ausreichend Gelegenheiten zur Predigt und Wortverkündigung hat;
- dass der/ dem Auszubildenden genügend Praxiserfahrung im liturgischen Bereich ermöglicht wird (Wortgottesfeier, Krankenkommunion, Bußgottesdienst, Andachten, etc.);
- dass sie/ er bei Tauf-, Trau- und Trauergesprächen hospitieren und zum gegebenen Zeitpunkt auch selbst führen kann;
- dass sie/ er nach dem Kursmodul „Abschiede gestalten“ im Einzelfall Trauergespräche führen und unter Anwesenheit der Anleiterin/ des Anleiter der Feier des kirchlichen Begräbnisses vorstehen kann.

Die Beurteilung der Mentorin/ des Mentors wird vom Pfarrer gegengezeichnet (und evtl. von weiteren Anleiterinnen und Anleitern aus dem Pastoralteam). Sie kann, falls notwendig, durch einen Zusatz ergänzt werden.



3.7. Anleiterinnen und Anleiter im Pastoralteam

In Absprache mit der Ausbildungsreferentin/ dem Ausbildungsreferenten/ dem Regens sowie der Mentorin/ dem Mentor übernehmen einzelne Mitglieder des Pastoralteams je nach ihren Möglichkeiten und Einsatzgebieten Mitverantwortung in der Ausbildung der Assistentin/ des Assistenten/ des Weiehekandidaten. In klar definierten Ausbildungsfeldern sorgen sie für die notwendige Einführung, Einarbeitung, Unterstützung und Reflexion. Sie sind „Anleiter“ für einen Ausbildungsbereich. Ihre Wahrnehmung wird im Abschlussbericht berücksichtigt.

3.8. Fachreferentinnen und Fachreferenten

Fachreferentinnen und Fachreferenten verantworten einzelne Ausbildungsmodulare in Rücksprache mit dem Team der Abteilung Personalausbildung. Sie werden vom Team der Abteilung Personalausbildung angefragt und für konkrete Ausbildungsbereiche beauftragt. Bei der Kursgestaltung orientieren sie sich an den im Ausbildungskonzept festgelegten und definierten Kompetenzen und Haltungen.

3.9. Ombudsperson

Im Bistum Limburg gibt es eine Ombudsperson, die für Auszubildende zuständig ist. Auszubildende können sich an diese Ombudsperson wenden, wenn Fragen oder Konflikte nicht mit den Ausbildungsverantwortlichen geklärt werden können.



4. Orte der Ausbildung

4.1. Erste Bildungsphase

4.1.1. Priesterkandidaten

In der Regel nehmen Priesterkandidaten vor Beginn des Studiums an einem Propädeutikum teil, dessen Ort und Dauer zwischen Priesterkandidat und Regens besprochen wird.

Während der Studienzeit wohnen und studieren die Seminaristen in der Regel in Sankt Georgen, Frankfurt am Main.

Hinzu kommt das Studium an der Päpstlichen Universität Gregoriana für Priesterkandidaten, die in das Pontificium Collegium Germanicum et Hungaricum de Urbe nach Rom entsandt werden. In begründeten Ausnahmefällen und für Aufbaustudien können auf Vorschlag der Personalkammer abweichende Regelungen getroffen werden.

Studienort für Priesterkandidaten des dritten Bildungsweges ist das Studienhaus St. Lambert, Burg Lantershofen, in Grafschaft.

4.1.2. Interessenten für den Ständigen Diakonat

Den Kandidaten für den Ständigen Diakonat ist es freigestellt, an welchem Ort sie die notwendigen Voraussetzungen für die erste Bildungsphase erwerben.

4.1.3. Interessenten für den Beruf der Pastoralreferentin/ des Pastoralreferenten

Den Mitgliedern des Bewerbungskreises PR ist es freigestellt, an welchem Ort sie die theologischen Voraussetzungen (Hochschulstudium) für die zweite Bildungsphase erwerben.

Alle weiteren Voraussetzungen sind in Absprache mit der Ausbildungsreferentin/ dem Ausbildungsreferenten zu treffen.

4.1.4. Interessenten für den Beruf der Gemeindeferentin/ des Gemeindeferenten

In der Regel erwerben Interessentinnen/ Interessenten für den Beruf der Gemeindeferentin/ des Gemeindeferenten ihre theologische Qualifikation (Studiengang Praktische Theologie und den entsprechenden Studienabschluss) an der Katholischen Hochschule Mainz, der Fachakademie Freiburg oder durch Theologie im Fernkurs an der Katholischen Akademie Domschule Würzburg.

Alle weiteren Voraussetzungen sind in Absprache mit der Ausbildungsreferentin/ dem Ausbildungsreferenten zu treffen.



4.1.5. Gemeinsamkeiten

Um Interessentinnen und Interessenten weiteren Kompetenzerwerb bereits in der ersten Bildungsphase im Sinne der Persönlichkeitsentwicklung zu ermöglichen, bietet das Bistum Limburg sowohl an den einzelnen Studienorten als auch im Priesterseminar in Limburg sowie an weiteren Orten des Bistums (z.B. in Pfarreien, Schulen und anderen Einrichtungen wie Beratungsstellen, Fachstellen, Jugendkirchen,...) diverse Module an (z.B. Praktika, Reflexionen, Geistliche Ausbildung, ...).¹⁵

4.2. Zweite Bildungsphase

Ort der Ausbildung ist i.d.R. die Pfarrei. Der konkrete Einsatz des/der Auszubildenden richtet sich nach dem Zuständigkeitsbereich der Mentorin/ des Mentors, den konkreten Absprachen im Pastoralteam bzw. nach der Absprache mit dem dienstvorgesetzten Pfarrer.

Die Pfarrei, in dem der Weihekandidat/ die Assistentin/ der Assistent ihre/ seine praktische Ausbildung durchführt, soll vielfältige Arbeits- und Erfahrungsmöglichkeiten aufweisen. Es sollen geeignete Arbeitsbedingungen für den Weihekandidaten/ die Assistentin/ den Assistenten vorhanden sein (vgl. dazu die Ausführungsbestimmungen in der SVR).

Weitere Praxisfelder neben der Pfarrei sind Schule und Klinik, ggf. auch weitere Einrichtungen des Bistums wie Beratungsstellen, Fachstellen, Jugendkirchen,...

Der Weihekandidat/ die Assistentin/ der Assistent nimmt darüber hinaus an verbindlichen Kursmodulen teil, welche das Team der Abteilung Personalausbildung verantwortet. Diese finden in der Regel im Priesterseminar Limburg oder an anderen Orten des Bistums Limburg und ggf. weiterer Bistümer statt und werden bezüglich einer optimalen Verzahnung mit den Mentorinnen und Mentoren zeitlich abgestimmt.

¹⁵ In diesem Sinne kann auch gelten, was Prof. Arnold an einer anderen Stelle schreibt:

„Kompetenzreife setzt [...] eine Infrastruktur voraus: Räume der Kompetenzreife [...] Bei ihnen handelt es sich um eine didaktische Infrastruktur.“ (vgl. Arnold, R. In: Arnold, R. / Erpenbeck, J.: Wissen ist keine Kompetenz. Baltmannweiler 2019, S. 114.)



5. Ausbildungswege

Die zeitliche Strukturierung der jeweiligen Ausbildungswege für die pastoralen Berufsgruppen gestaltet sich unterschiedlich.

Gemeinsam ist:

Im Verlauf der Ausbildung zu diesen verantwortungsvollen Berufen prüfen die jeweils zuständigen Ausbildungsreferentinnen und Ausbildungsreferenten als auch die Auszubildenden immer wieder selbst, ob der Ausbildungsweg weiter gemeinsam fortgeführt werden soll und wie dieser Lernweg weiter zu gestalten ist. Dazu dienen unter anderem

- Aufnahme- und Reflexionsgespräche,
- eine Eignungsdiagnostik am Ende des Propädeutikums bei Priesterkandidaten,
- Gutachten nach Praktika der ersten Ausbildungsphase,
- Möglichkeit der Teilnahme an einem Development Center während der ersten Bildungsphase,
- Referenzen von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Pfarrern und weiterer Personen,
- ein Assessment Center mit Potentialanalyse am Übergang zwischen der ersten und der zweiten Ausbildungsphase (berufsgruppenübergreifend sowohl in Bezug auf die Auszubildenden als auch in Bezug auf die Beobachtenden, hier incl. einer externen Beobachtersicht) und
- verschiedene Referenzen und Prüfungen gemäß der Prüfungsordnungen.

Diese dienen jeweils vor allem den Ausbildungsverantwortlichen (nach Beratung des Ausbildungsteams) und weiteren Verantwortlichen (zum Beispiel in einem Bewerbungsverfahren) zur Entscheidungsfindung und sorgen für ein breites Meinungsbild. Diese Vergewisserung und Überprüfung des gemeinsamen Ausbildungsweges beziehen sich auf:

- Aufnahme als Priesterkandidat bzw. in den Bewerbungskreis
- Bei Priesterkandidaten: Wechsel von der Propädeutischen Phase in die erste Ausbildungsphase im Priesterseminar
- Wechsel von der ersten Ausbildungsphase in die zweite Ausbildungsphase
- Bei Weihekandidaten: Zulassung zu Weihen
- Zulassung zu Prüfungen
- Wechsel von der zweiten zur dritten Phase

Jederzeit können Auszubildende aus eigener Entscheidung die Ausbildung beenden.

Falls die Ausbildungsleitung zu der Entscheidung kommt, dass eine Ausbildung nicht (mehr) zielführend ist, wird gemeinsam besprochen, wie der Ausstieg kommuniziert werden kann (Ausnahme: Bewerbungsverfahren für die Assistenzzeit).

Auszubildende, die ihre Ausbildung beenden, haben die Möglichkeit, sowohl mit den geistlichen Mentorinnen/ Mentoren wie auch mit den Ausbildungsreferentinnen/ Ausbildungsreferenten ein Gespräch über alternative berufliche Möglichkeiten entsprechend ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen zur beruflichen Umorientierung zu führen. Dabei kann auch gemeinsam eruiert werden, welche Hilfestellungen bei dieser Umorientierung von Seiten des Bistums in den Blick genommen werden könnten.



5.1. Ausbildung zum Priester

5.1.1. Übersicht

- Aufnahme als Priesterkandidat des Bistums Limburg
- Die Propädeutische Phase incl. einer abschließenden Eignungsdiagnostik
- Die erste Bildungsphase: Die Zeit als Priesterkandidat: Studium der Theologie
 - Ort: in der Regel: Sankt Georgen oder Lantershofen
 - Regelmäßige Semestergespräche
 - Praktika
 - Pastoralpraktikum
 - Wahlpraktikum
 - Praktikum in Seelsorglicher Gesprächsführung
 - Veranstaltungen
 - Ein Treffen im Wintersemester (berufsgruppenübergreifend)
 - Eine mehrtägige Veranstaltung im Sommersemester (berufsgruppenübergreifend) (Theologentage, Exkursionen, Wallfahrt, ...)
 - Missbrauchsprävention I
 - Kommunikationskurs (Pastoralpsychologie)
 - Grundkurs Pastorale Gesprächsführung (Pastoralpsychologie)
 - Praktikum in Seelsorglicher Gesprächsführung (Pastoralpsychologie) (s.o.)
- Die zweite Bildungsphase: Hinführung zur Priesterweihe und Einführung in Leben und Dienst des Priesters
 - Die Berufseinführung von der Aufnahme in den Pastorkurs bis zur Priesterweihe
 - Aufnahme in den Pastorkurs
 - Das Pastoralpraktikum
 - Der Diakonatskurs im Pastorseminar des Bistums Limburg und zusätzliche Ausbildungsmodule.
 - Das Skrutinium, die Weiheexerziten und die Diakonenweihe.
 - Das Diakonatspraktikum in einer Pfarrei
 - Der Presbyteratskurs im Pastorseminar des Bistums Limburg und zusätzliche Ausbildungsmodule.
 - Das Skrutinium, die Weiheexerziten und die Priesterweihe.
 - Die Berufseinführung von der Priesterweihe bis zum Ende der Kaplanszeit bzw. dem Pfarrexamen
 - Spezifische sozialpastorale Aufgaben
 - Exerziten
 - Treffen mit dem Spiritual
 - Das Pastorexamen.
 - Studientage zur Vorbereitung auf das Pfarrexamen
 - Ggf. Pfarrexamen



5.1.2. Die erste Bildungsphase: Die Zeit als Priesterkandidat

Die erste Bildungsphase umfasst folgende Elemente (RO 20):

Aufnahme als Priesterkandidat des Bistums Limburg

Interessenten am Priesterberuf stellen sich dem Regens des Bistums Limburg vor. Dieser erläutert die Abläufe der Ausbildung und übergibt eine Auflistung der benötigten Zeugnisse und (digitalen) Unterlagen. Diese sind:

- Gesuch an den Regens um Aufnahme als Priesterkandidat der Diözese Limburg.
- Lebenslauf (handgeschrieben) mit Erläuterung der Motivation für den Priesterberuf.
- Taufschein (Auszug aus dem Taufbuch).
- Firmzeugnis.
- Reifezeugnis (beglaubigte Kopie) bzw. Abschlusszeugnis, evtl. Arbeitszeugnisse.
- Ärztliches Zeugnis des Gesundheitsamtes oder des Vertrauensarztes des Bischöflichen Ordinariats (Anschrift wird mitgeteilt).
- Psychologisches Gutachten (insofern keine Eignungsdiagnostik im Propädeuticum stattgefunden hat)
- Aktuelles Lichtbild/ „Bewerbungsfoto“ oder (bevorzugt) entsprechende elektronische Bilddatei
- Name und Anschrift des Heimatpfarrers und des Religionslehrers, die um Gutachten gebeten werden.
Ggf. können andere Personen benannt werden.
- Ein Erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis auf der Grundlage eines Aufforderungsschreibens durch den Regens.
- Für Bewerber, die nicht im deutschen Sprachraum aufgewachsen sind: Nachweis des Sprachniveaus C1 (GER) der deutschen Sprache

Nach Einreichen der Unterlagen entscheidet der Regens über die vorläufige Aufnahme. Nach dem ersten Semester und nach Ableistung eines Pastoralpraktikums schreibt der Priesterkandidat eine handschriftliche Bewerbung an den Bischof mit der Bitte um endgültige Aufnahme als Priesterkandidat des Bistums Limburg.



Die Propädeutische Phase

In der Regel nehmen Bewerber an einem Propädeutikum teil. Es kann u.a. eine supervisorische und psychologische Begleitung, eine Hinführung zum persönlichen Gebet, Exerzitien, Geistliche Begleitung, Angebote einer Studien- und Berufsorientierung, das Erlernen von Sprachen und soziales Engagement beinhalten. Es endet mit einer Eignungsdiagnostik¹⁶.

Für Priesterkandidaten des dritten Bildungsweges gelten die Regelungen im Studienhaus St. Lambert.

Die Studienphase bis zum theologischen Abschlussexamen

In der gesamten Studienphase ist eine geistliche und supervisorische (ggf. auch eine psychologische) Begleitung vorgesehen.

Nach den Praktika und vor der Admissio sind Gruppensupervisionen (zusammen mit anderen Limburger Bewerbungskreismitgliedern) vorgesehen.

Außerdem kann in Absprache mit dem Priesterkandidaten die Ausbildungsleitung Supervision (ggf. auch eine psychologische Begleitung) veranlassen.

Die Studienphase dient der menschlichen, geistlichen und fachlichen Bildung für den priesterlichen Dienst (RO 21).

In dieser Phase sind regelmäßige Gespräche (mindestens eines pro Halbjahr) zwischen der Seminarleitung des Studienortes und dem Limburger Regens vorgesehen, um sich in Bezug auf die Begleitung des Priesterkandidaten abzustimmen.

¹⁶ *Zu den Kriterien der Eignungsdiagnostik (Beispiel: Felixianum Trier)*. Der Kriterienkatalog basiert auf einer differenzierten Analyse der Aufgaben und Anforderungen des Priesterberufs. Quellen dazu waren u. a. Informationen aus verschiedenen Portalen der katholischen Kirche (bspw. Erzdiözese München und Freising, Erzdiözese Köln) sowie die Stellenbeschreibung für den pastoralen Dienst in der territorialen Seelsorge (Bischöflicher Generalvikar Bätzing, 2013). Auf dieser Grundlage wurden die Anforderungen in Bezug auf Aufgaben, Ergebnisse, Persönlichkeit und Verhalten abgeleitet. Danach ergaben sich folgende Kriterien

Persönliche Eigenschaften:

- Emotionale Stabilität, Resilienz, Selbstwirksamkeit
- Verträglichkeit, Altruismus,
- Führungspersönlichkeit
- Toleranz, Offenheit für neue Erfahrungen,
- Gewissenhaftigkeit
- Konformität
- Sexuelle Identität (Ausschluss einer Sexualpräferenzstörung)

Motivational-volitionale Kompetenzen

- Volition (z. B. Entscheidungsfreudigkeit, Handlungsflexibilität)
- Durchhaltevermögen
- Fähigkeit zu Disziplin & Selbststeuerung

Sozial-kommunikative Kompetenzen

- Soziale Orientierung (z. B. Perspektivenübernahme, Wertepluralismus)
- Offensivität (z. B. Durchsetzungsfähigkeit, Konfliktbereitschaft)
- Reflexibilität (z. B. (in-)direkte Selbstaufmerksamkeit, Personenwahrnehmung)

Diese Eigenschaften, Fähigkeiten und Fertigkeiten werden mit verschiedenen Methoden diagnostiziert: Es werden

- 1.) biographieorientierte Daten erhoben,
- 2.) psychometrische Fragebögen zur Diagnostik der Eigenschaften und Kompetenzen eingesetzt und
- 3.) simulationsorientierte Verfahren verwendet.

Die Integration der einzelnen Daten erlaubt schließlich eine umfassende Beurteilung der Eignung für den Beruf des Priesters aus psychologischer Sicht.



Studieninhalte

Für die Studieninhalte und die entsprechenden Prüfungsleistungen sind die Leitungen der jeweiligen Studienorte verantwortlich. Ein regelmäßiger Austausch zwischen den Verantwortlichen in der Lehre und den Ausbildungsverantwortlichen des Bistums Limburg ist zu pflegen. Thema des Austauschs soll vor allem eine Verknüpfung der Theologie mit Themen der Gegenwart und der Gesellschaft sein. So soll gewährleistet werden, dass die Studierenden die Theologie mit dem aktuellen Kontext in Bezug bringen.

Ordnung des Zusammenlebens

Priesterkandidaten, die in Sankt Georgen studieren, wohnen – soweit keine anderen Regelungen getroffen werden – im dortigen Priesterseminar. Für sie gilt die „Lebensordnung des Priesterseminars Sankt Georgen“.

Nach den Externitas besteht die Möglichkeit, nicht mehr im Priesterseminar, sondern in eine Wohngemeinschaft, vor allem mit Nichttheologen, einzuziehen. Gleichzeitig sollte er sich aktiv in die Pastoral seiner Wohnsitzpfarre einbringen. Ein Wiedereinzug in das Priesterseminar ist nach Absprache mit dem Regens ebenfalls möglich.

Für die Priesterkandidaten, die nicht im Priesterseminar in Sankt Georgen wohnen, sind weiterhin die gemeinsamen geistlichen Elemente im Seminar verpflichtend, um so den Kontakt zur Hausgemeinschaft zu halten.

Für Priesterkandidaten, die in das Pontificium Collegium Germanicum et Hungaricum de Urbe entsandt werden, gilt der „Ordo Pontificii Collegii Germanici et Hungarici“.

Für Priesterkandidaten im Studienhaus St. Lambert gilt die dortige „Lebensordnung“.

Semestergespräche / Trimestergespräche

Während der Studienphase führen die Priesterkandidaten Gespräche (mind. zwei pro Jahr) sowohl mit der Seminarleitung des Priesterseminars des Studienortes als auch mit dem Regens des Bistums Limburg. Die Gespräche sollen dazu dienen, die Persönlichkeit des Priesterkandidaten und seine Reflexionsfähigkeit zu entwickeln bzw. ihn in dieser Entwicklung zu unterstützen. Dazu sind klare Rückmeldungen durch die Regenten notwendig, auch in Bezug auf die Eignung / Nichteignung. Die Gespräche werden vom Priesterkandidaten dokumentiert (an Hand eines Leitfadens¹⁷) und vom Regens gegebenenfalls ergänzt und schließlich von beiden unterzeichnet. Diese gesamte Dokumentation liegt sowohl dem Priesterkandidaten als auch beiden Regenten vor.

Andere Gespräche im Verlauf der Ausbildungsphase werden ebenfalls in dieser Weise dokumentiert, sobald ein Gesprächsteilnehmer dies wünscht.

Die Semestergespräche mit dem Regens des Studienortes und mit dem Regens des Bistums Limburg werden am jeweiligen Studienort geführt.

¹⁷ siehe interne Homepage-Seite der Abteilung Personalausbildung, Artikel „Priesterkandidaten“



Praktika

Während der Studienphase sind in der vorlesungsfreien Zeit drei Praktika abzuleisten. Dies sind ein Pastoralpraktikum, ein Wahlpraktikum (was auch ein Schulpraktikum sein kann) und ein Praktikum in Seelsorglicher Gesprächsführung.

Alle Praktika werden durch einen Mentor oder eine Mentorin begleitet. Der Priesterkandidat verfasst zum Pastoral- und zum Wahlpraktikum jeweils einen Praktikumsbericht von 5–10 Textseiten und reicht diesen beim Regens in Limburg und beim Regens des jeweiligen Studienortes ein.

Die Mentoren verfassen Gutachten im Umfang von 1–2 Textseiten. Der Priesterkandidat erhält nach dem Einreichen des jeweiligen Praktikumsberichtes eine Aufwandsentschädigung.

- Das vierwöchige Pastoralpraktikum findet in der Regel nach dem ersten Studiensemester statt. Die Stelle des Praktikums wird vom Regens ausgewählt. Mentor ist der Pfarrer einer Territorialpfarre. Das Wohnen im Pfarrhaus und die Teilnahme an den dortigen gemeinschaftlichen Lebensvollzügen sind verpflichtend.

- Das Wahlpraktikum kann in den unterschiedlichsten seelsorglichen und diakonischen Lernfeldern oder in der Schule abgeleistet werden. Die Praktikumsstelle wird vom Priesterkandidaten in Absprache mit dem Regens von Limburg gewählt. Einrichtungen der Diözese bzw. auf dem Gebiet des Bistums sollen bevorzugt gewählt werden.

- Das einwöchige Praktikum in Seelsorglicher Gesprächsführung findet in der Regel nach dem sechsten oder siebten Studiensemester statt. Zuvor sind die vorbereitenden Ausbildungsmodulare im Bereich Pastoralpsychologie zu besuchen. Zur Auswertung des Seelsorgepraktikums dient ein Evaluationsbogen.

Hinzu kommen die Semester begleitenden Praktika im Bereich der Sprecherziehung, der Homiletik und der Religionspädagogik.

Der Regens des Priesterseminars in Limburg kann bei jedem Praktikum im Einzelfall abweichende Regelungen nach Absprache mit dem Priesterkandidaten und dem Mentor treffen.

Zusätzliche Praktika vor, während und nach der Studienphase können auf Wunsch der Priesterkandidaten oder auf Initiative des Regens vereinbart werden.

Für Priesterkandidaten des dritten Bildungsweges gelten die Regelungen für das dreimonatige Schul- und Gemeindepraktikum gemäß der „Lebensordnung“ des Studienhauses St. Lambert (Nr. 15).

Ergänzend zu den Praktika besteht für alle Priesterkandidaten eine grundsätzliche Verpflichtung zur Teilnahme und Mitfeier der Diakonen- und Priesterweihe.

Veranstaltungen während der ersten Bildungsphase

Während der ersten Ausbildungsphase sind verpflichtende Veranstaltungen zusammen mit den Mitgliedern der Bewerbungskreise PR und GR vorgesehen. Diese sind:

- Ein Treffen im Wintersemester
- Eine mehrtägige Veranstaltung im Sommersemester (Theologentage, Exkursionen, Wallfahrt,...)
- Missbrauchsprävention I
- Kommunikationskurs (Pastoralpsychologie)
- Grundkurs Pastorale Gesprächsführung (Pastoralpsychologie)
- Seelsorgepraktikum (Pastoralpsychologie) (s.o.)



Priesterseminaristen haben während der ersten Bildungsphase die Möglichkeit, freiwillig an einem Development Center teilzunehmen mit anschließendem Entwicklungsgespräch. Dieses Development Center dient der qualifizierten Rückmeldung (Lernfelder und Entwicklungspotentiale) in Bezug auf einen pastoralen Beruf im Bistum Limburg. So können Maßnahmen entwickelt werden, welche die Teilnehmer in den je eigenen Fähigkeitsbereichen unterstützen sollen.

Um eine kreative und lernfreundliche Atmosphäre zu wahren, ist auf die strikte Trennung von forum internum und forum externum zu achten.

Förderung der Priesterkandidaten

Das Bistum Limburg möchte Menschen in ihrer individuellen Entwicklung und Lebensbiografie unterstützen. Die damit verbundene Förderung der Persönlichkeitsentwicklung zielt nicht allein auf einen Dienst im Bistum Limburg ab. Auch der dazugehörige Kompetenzerwerb kann in vielen anderen Bereichen des Lebens hilfreich sein.

Das Bistum Limburg investiert stark in die Priesterkandidaten, erwartet im Gegenzug eine aktive Teilnahme und ein engagiertes Einbringen.

In diesem Sinne bietet das Bistum Limburg Menschen eine Möglichkeit, der eigenen Berufung nachzugehen und diese zu klären.

Konkret bietet das Bistum Limburg Priesterkandidaten:

- Finanzierung und Bereitstellung von Ausbildungsverantwortlichen (Organisation, Vernetzungsarbeit, Lernbegleiter, Ansprechperson,...)
- Finanzierung der Geistlichen Ausbildung incl. Übernahme aller Kosten bei Veranstaltungen (bis auf einen kleinen Eigenanteil pro Übernachtung bei Mehrtagesveranstaltungen)
- Übernahme der Kosten von Exerzitien
- Kostenübernahme aller Ausbildungsmodule (Übernachtung, Referenten,...)
- Bereitstellung und Kostenübernahme Supervision
- 2 Büchergutscheine zur Unterstützung der Theologischen Studien
- Kostenübernahme bei Teilnahme an gemeinsamen Veranstaltungen zur Vernetzung
- Praktikumsvergütung der Pflichtpraktika
- Einmaliger Zuschuss für eine Studienreise
- Finanzierung der überdiözesanen Vernetzungsarbeit

Bei Austritt aus dem Priesterseminar müssen dem Bistum Limburg keine entstandenen Kosten rückerstattet werden.



5.1.3. Die zweite Bildungsphase: Hinführung zur Priesterweihe und Berufseinführung¹⁸

In Fortführung zur ersten Bildungsphase beinhaltet die gesamte zweite Ausbildungsphase eine supervisorische und psychologische Begleitung.

Die zweite Bildungsphase umfasst weiterhin folgende Elemente (RO 145–148):

a) Von der Aufnahme in den Pastorkurs bis zur Priesterweihe

Die Aufnahme in das Pastorseminar bzw. in den Pastorkurs

Nach den Eindrücken aus einem „Assessment Center¹⁹“ (incl. einer Potentialanalyse), dem Votum der beiden Regenten, dem erfolgreich abgeschlossenen Theologiestudium und der Annahme (Admissio) durch den Bischof beginnt ab dem darauffolgenden 1. September der Pastorkurs.

Für Kandidaten, die nicht den vorgeschriebenen Weg durch das Priesterseminar gegangen sind, ist zur Prüfung der Eignung zum Priesterberuf eine Probezeit von mindestens einem Jahr vor der Zulassung zum Pastorkurs erforderlich (RO 145).

Ab Beginn des Pastorkurses besteht für die Weihelikandidaten ein Ausbildungsverhältnis mit dem Bistum Limburg. Sie erhalten eine monatliche Praktikumsvergütung sowie freie Unterkunft und Verpflegung.

Kurz nach Beginn des Pastorkurses findet eine Einführungswoche im Priesterseminar Limburg statt.

Der Pastorkurs gliedert sich in die Abschnitte des Diakonats- und Presbyteratskurses, d. h. in die Phasen bis zur Diakonenweihe und anschließend bis zur Priesterweihe.

Die Vorbereitung auf den Empfang der Diakonenweihe

Die Vorbereitung auf den Empfang der Diakonenweihe gliedert sich in folgende Abschnitte:

- Das Pastoralpraktikum in einer Pfarrei.
- Der Diakonatskurs im Pastorseminar des Bistums Limburg und zusätzliche Ausbildungsmodule (vgl. Kapitel 6).
- Elemente des Pastorkursexamens.
- Das Skrutinium, die Weiheexerzitien und die Diakonenweihe.

Das Pastoralpraktikum

Das Pastoralpraktikum dient dem vertieften Kennenlernen einer Pfarrei und verschiedener pastoraler Felder. Hierzu gehören das aktive Mitleben und nach Möglichkeit die geistliche Gemeinschaft im Pfarrhaus, das Sammeln von Erfahrungen in allen pastoralen Bereichen (Liturgie, Verkündigung und Diakonie) sowie das Bekanntwerden mit den Ämtern, Diensten und Gremien vor Ort.

Während des Pastoralpraktikums ist der Praktikumpfarrer der Mentor und Dienstvorgesetzte des Weihelikandidaten. Mit ihm werden alle dienstlichen Belange und Einsätze abgesprochen, ebenso der freie Tag.

In Absprache mit dem Regens sowie dem Mentor übernehmen einzelne Mitglieder des Pastoralteams je nach ihren Möglichkeiten und Einsatzgebieten Mitverantwortung in der Ausbildung des Weihelikandidaten. In klar definierten Ausbildungsfeldern sorgen sie für die notwendige Einführung, Einarbeitung, Unterstützung und Reflexion. Sie sind „Anleiterin/ Anleiter“ für einen Ausbildungsbereich. Ihre Wahrnehmung wird berücksichtigt.

¹⁸ Vgl. hierzu:

Ratio Fundamentalis Institutionis Sacerdotalis, Das Geschenk der Berufung zum Priestertum. (Kleruskongregation 08. Dezember 2016, in: DBK, Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 209)

Rahmenordnung für die Priesterbildung (Deutsche Bischofskonferenz, 01. Dezember 1988, in: Die deutschen Bischöfe Nr. 42)

¹⁹ Konzept siehe Anhang



In das Pastoralpraktikum werden Ausbildungsveranstaltungen im Priesterseminar Limburg und an anderen Orten integriert. Bei Überschneidungen haben die Ausbildungstermine Vorrang. Rechtzeitig zum Termin des Skrutiniums vor der Diakonenweihe erstellen der Praktikumpfarrrer und weitere Mitglieder der Praktikumpfarrei Gutachten mit Voten und übersenden diese an den Regens. Ziel dieser Gutachten ist, im Sinne der „Befragung des Volkes“ (vox populi), ein breites Gesamtbild zu erhalten.

Aus diesen Gutachten erstellt der Regens in Vorbereitung auf das Skrutiniums-Gespräch des Weiekandidaten mit dem Bischof ein Gesamtgutachten (gemeinsam bzw. nach Beratung mit dem Ausbildungsteam).

Der Diakonatskurs im Pastoralseminar des Bistums Limburg und zusätzliche Ausbildungskurse

Integriert in den Zeitraum zwischen dem Beginn des Pastorkurses und der Diakonenweihe findet ein zusammenhängender Diakonatskurs im Pastoralseminar des Bistums Limburg statt. Hierzu kann die Diözese Kooperationen mit anderen Bistümern bilden. Inhaltliche Schwerpunkte während des Diakonatskurses sind:

- Theologie und Spiritualität des diakonalen Dienstes
- Lebenskultur und Lebensform
- Weiheversprechen
- Pastoralliturgik (Liturgische Präsenz, „Sprechen und Singen“, Übungen,...)
- Homiletik und Kasualien
(Homiletik – v.a. mit Blick auf die Kasualien, Pastoral der Kasualien, homiletische Übungen)
- Kirchenrecht (Ehevorbereitung, Rechte und Pflichten als Kleriker, Treueid)
- Pastorale Kompetenzen / Praxisreflexion
- Reflexion und Transfer (inhaltliche Kursreflexion, Lernerfolg des Einzelnen inkl. Feedback durch die Kursleitung, Reflexion des Gruppengeschehens mit einem Supervisor)

Ergänzend zu diesem zusammenhängenden Diakonatskurs finden weitere Ausbildungsmodule wochen- oder tageweise zusammen mit den Parallelkursen im Rahmen des Pastoralpraktikums statt (siehe Kapitel 6).



Das Skrutinium, die Weiheexerziten und die Diakonenweihe

Rechtzeitig vor dem Termin der Diakonenweihe und nach erfolgter Vorbereitung durch den Regens findet gemäß can. 1025; 1051f. CIC das Skrutiniumsgespräch mit dem Bischof statt. Dazu erstellt der Regens eine Zusammenfassung der verschiedenen Voten und legt diese im Vorfeld des Skrutiniums dem Bischof vor.

Die Vorbereitung der Diakonenweihe geschieht in Absprache zwischen den Weihekandidaten und dem Regens. In die Terminplanung des Pastoralkurses werden zusammenhängende Zeiten im Limburger Priesterseminar integriert, die der geistlichen, liturgischen und praktischen Vorbereitung der Weihe dienen.

Die Weiheexerziten finden unmittelbar vor der Diakonenweihe statt. Die Diakonenweihe wird in der Regel am Samstag vor dem Christ-König-Sonntag im Hohen Dom zu Limburg gespendet.

Die Vorbereitung auf den Empfang der Priesterweihe

Die Vorbereitung auf den Empfang der Priesterweihe gliedert sich in folgende Abschnitte:

- das Diakonatspraktikum in einer Pfarrei
- Elemente des Pastoralkursexamen
- der Presbyteratskurs im Pastorseminar des Bistums Limburg und zusätzliche Ausbildungsmodule
- das Skrutinium, die Weiheexerziten und die Priesterweihe

Das Diakonatspraktikum in einer Pfarrei

Das Diakonatspraktikum dient der Einübung in die Lebensform und in die Dienste des Diakons. Es wird in der Regel unter denselben örtlichen und personalen Rahmenbedingungen des Pastoralpraktikums abgeleistet.

Gemäß den Weiheversprechen stellen die Sorge für die Bedürftigen, die Verkündigung und das Gebet (Tagzeitenliturgie) den Schwerpunkt der Tätigkeiten dar.

Rechtzeitig zum Termin des Skrutiniums vor der Priesterweihe erstellen der Praktikumpfarrer, ein Mitglied aus dem Pastoralteam, das nicht Priester ist, ein Mitglied aus dem PGR-Vorstand, eine Ehrenamtliche Person im Bereich Kinder, Jugend und Familie und eine Person aus dem Bereich Sozialpastoral ein Gutachten mit Votum und übersenden dieses an den Regens.

Der Presbyteratskurs im Pastorseminar des Bistums Limburg und zusätzliche Ausbildungsmodule

Als Vorbereitung auf die Priesterweihe findet ein vierwöchiger Presbyteratskurs im Pastorseminar des Bistums Limburg statt. Hierzu kann das Bistum Limburg Kooperationen mit anderen Bistümern bilden.

Inhaltliche Schwerpunkte während des Presbyteratskurses sind:

- Pastorale Kompetenzen / Praxisreflexion: Erfahrungen im Diakonatspraktikum
- Theologie und Spiritualität des priesterlichen Dienstes
- Lebenskultur und Lebensform
- Weiheversprechen
- Liturgie und Homiletik („Sprechen und Singen“, Übungen – v.a. zur Feier der Eucharistie,...)
- Sakramente der Heilung (Buße/Beichte und Krankensalbung, Pastorale Fragen, Übungen,...)
- Kirchenrecht (Ökumene, Taufe, Ehe, Beichte)
- Reflexion und Transfer (inhaltliche Kursreflexion, Lernerfolg des Einzelnen inkl. Feedback durch die Kursleitung, Reflexion des Gruppengeschehens mit einem Supervisor)

Ergänzend zum Presbyteratskurs finden während des Diakonatspraktikums zusätzliche Ausbildungsmodule im Priesterseminar Limburg und ggf. an anderen Orten innerhalb und außerhalb der Diözese gemeinsam mit den Parallelkursen statt (siehe Kapitel 6).



Das Skrutinium, die Weiheexerziten und die Priesterweihe

Rechtzeitig vor dem Termin der Priesterweihe und nach erfolgter Vorbereitung durch den Regens findet gemäß can. 1025; 1051f. CIC das Skrutiniumsgespräch mit dem Bischof statt.

Rechtzeitig zum Termin des Skrutiniums vor der Priesterweihe erstellen der Praktikumpfarrer und eine weitere Person aus der Praktikumpfarrei (nach Möglichkeit von einer anderen Person als für die Stellungnahme vor der Diakonenweihe) ein Gutachten mit Votum und übersenden dieses an den Regens. Der Regens erstellt eine Zusammenfassung der Voten (gemeinsam bzw. nach Beratung mit dem Ausbildungsteam) und legt diese im Vorfeld des Skrutiniums dem Bischof vor.

Die Vorbereitung der Priesterweihe geschieht in Absprache zwischen den Weihekandidaten und dem Regens.

Die Weiheexerziten finden im Fall der Kooperation mit anderen Bistümern in der Regel außerhalb der Diözese und zusammen mit den Weihekandidaten der beteiligten Diözesen statt. Die Priesterweihe wird in der Regel am Samstag vor Pfingsten im Hohen Dom zu Limburg gespendet.

Versäumnis von Ausbildungsmodulen in der zweiten Ausbildungsphase

Die Praxis begleitenden Ausbildungsmodule sind verbindlicher Bestandteil der zweiten Ausbildungsphase.

Wenn jemand durch Krankheit oder einem anderen schwerwiegenden Grund einzelne Tage versäumt, entscheidet der Ausbildungsreferent, wie diese Elemente nachgeholt werden. Sollte der Weihekandidat ein ganzes Ausbildungsmodul versäumen, hat er dies gegebenenfalls mit einem anderen Ausbildungskurs nachzuholen. Falls das Nachholen der versäumten Module innerhalb der Ausbildungszeit nicht möglich oder sinnvoll ist, kann das Ausbildungsmodul auch in der Berufseinführungsphase nachgeholt werden oder der Ausbildungsreferent kann in Rücksprache mit der Ausbildungsleitung ein Äquivalent festlegen.

Prüfungsrelevante Ausbildungsmodule müssen vor den entsprechenden Prüfungen absolviert werden, sonst kann nicht zu der entsprechenden Prüfung angetreten werden.

Wenn drei oder mehr Ausbildungsmodule nicht absolviert werden konnten, entscheidet der Personaldezernent in Verbindung mit der Ausbildungsleitung und dem zuständigen Ausbildungsreferenten, ob und in welcher Form die Ausbildung weitergeführt werden kann.

Nachzuholende Ausbildungsmodule werden im Rahmen einer Abordnung geregelt und haben vor dienstlichen Verpflichtungen in der Pfarrei Vorrang. In solchen Fällen verfällt der Anspruch auf Fortbildung nicht und die Kosten werden vom Bistum übernommen.



b) Berufseinführung von der Priesterweihe bis zum Abschluss des Pastorexamens

Dieser Teil der Berufseinführung umfasst die Zeit von der Priesterweihe bis zum Abschluss des Pastorexamens (vgl. RO 161). Dazu wechselt der Neupriester in der Regel zum 01. August auf seine erste Kaplansstelle.

In Fortführung zu den vorhergehenden Bildungsphasen beinhaltet die gesamte zweite Ausbildungsphase eine supervisorische und psychologische Begleitung.

Im engeren Sinn schließt diese Phase der Berufseinführung die ersten zwei Jahre nach der Priesterweihe ein, in denen der Kaplan in der Regel seine erste Stelle innehat. Ziel dieser Berufseinführungsphase ist die Einübung in die priesterlichen Grunddienste sowie die persönlich verantwortete und geistlich vollzogene selbständige Ausübung des priesterlichen Amtes.

Folgende Elemente charakterisieren diese Berufseinführungsphase:

- die Fortsetzung oder das Nachholen einzelner Ausbildungsinhalte, die zum Pastorkurs gehören
- eine Sozialraumerkundung (siehe Prüfungsordnung)
- spezifische sozialpastorale Aufgaben im Blick auf die Pastorexamensarbeit (siehe Prüfungsordnung)
- Ausbildungsmodule
- Exerzitien
- Treffen mit dem Spiritual
- Tag der Priester und Diakone
- Gespräche mit dem Regens

Darüber hinaus ist in besonderen Bedarfsfällen oder aus entsprechenden Anlässen die Verpflichtung der Kapläne zu mehrtägigen Bildungsveranstaltungen (ggf. in Form von Studien- und Pilgerfahrten) möglich. Hierzu können die Kapläne in Rücksprache mit dem Regens auch ihrerseits die Initiative ergreifen. Der Umfang der Kostenübernahme durch das Bistum ist vom Charakter der Bildungsveranstaltung abhängig. Bei Fahrten ist in jedem Fall ein Eigenanteil der Kapläne zu erbringen.

Anzahl und Inhalt der Ausbildungsmodule werden im Rahmen einer Jahresplanung mit den Kaplänen besprochen und vom Regens verbindlich festgelegt.

Den Ausbildungsmodulen ist in jedem Fall Priorität vor den sonstigen Verpflichtungen einzuräumen.

Außerhalb dieser Regelungen gilt für die Freistellung zum Zweck der Ausbildung die „Urlaubsordnung für Priester im Bistum Limburg“ (SVR I C 1 §3).

Exerzitien

Während dieser Berufseinführungsphase besteht eine Verpflichtung zu jährlichen Exerzitien mit der Dauer von einer Woche. Hierfür gilt nach Maßgabe der Personalkammer eine eigene Kostenregelung, bei der eine Beteiligung der Kapläne vorgesehen ist. Anträge sind im Sekretariat des Regens erhältlich. Die Bearbeitung erfolgt zusammen mit der Abteilung Personalentwicklung und –förderung des Dezernates Personal im Bischöflichen Ordinariat.

Außerhalb dieser Regelung gilt für die Freistellung zum Zweck der Exerzitien die „Urlaubsordnung für Priester im Bistum Limburg“ (SVR I C 1 §3).

Treffen mit dem Spiritual

Im Advent und in der Fastenzeit, sowie am Vorabend der Priesterweihe sind die Presbyterandi und alle Kapläne zur Teilnahme an den Treffen mit dem Spiritual verpflichtet. Ein zusätzliches Treffen während des Jahres mit verbindlicher Teilnahme ist möglich.

**Das Pastorexamen**

Zu Beginn des dritten Kaplansjahres wird das Pastorexamen abgeschlossen. Dieses besteht aus folgenden Teilen:

- Eine benotete mündliche Prüfung (15 Minuten) zu Fragen des Eherechtes. Diese Prüfungsleistung ist vor der Diakonenweihe zu erbringen.
- Der unbenotete Nachweis über den Vortrag von mindestens zwei Probepredigten mit anschließender Nachbesprechung. Diese Prüfungsleistung ist vor der Diakonenweihe zu erbringen.
- Eine benotete Lehrprobe im schulischen Religionsunterricht mit schriftlich vorliegendem Stundenentwurf und mit anschließendem Auswertungsgespräch. Diese Prüfungsleistung ist vor der Diakonenweihe zu erbringen.
- Pastorexamensarbeit in Form eines Pastoraltheologischen Tagebuches
- Pastorexamensprüfung über die Pastorexamensarbeit und Pastoraltheologie

Die näheren Einzelheiten zum Pastorexamen regelt die Prüfungsordnung für die Ausbildung zum Priester.



c) Berufseinführung nach dem Pastorexamen bis zum Ende der Kaplanszeit

Dieser Teil der Berufseinführung umfasst die Zeit vom Abschluss des Pastorexamens bis zum Ende der Kaplanszeit. (vgl. RO 161).

Dazu bleibt der Kaplan in der Regel zunächst noch das dritte Jahr auf seiner ersten Kaplansstelle und wechselt dann zum 01. August auf die zweite Kaplansstelle (viertes bis sechstes Kaplansjahr).

In Fortführung zu den vorhergehenden Bildungsphasen beinhaltet die gesamte zweite Ausbildungsphase eine supervisorische und psychologische Begleitung.

Ziel dieser Berufseinführungsphase ist die weitere Einübung in die priesterlichen Grunddienste sowie die persönlich verantwortete und geistlich vollzogene selbständige Ausübung des priesterlichen Amtes.

Folgende Elemente charakterisieren diese Berufseinführungsphase in Fortführung:

- Module zur Vertiefung von Kompetenzen und Charismen
- Exerzitien
- Treffen mit dem Spiritual
- Tag der Priester und Diakone
- Gespräche mit dem Regens

Vorschläge und Initiativen für weitere Unternehmungen und Bildungsveranstaltungen darüber hinaus können gemeinsam besprochen werden. Der Umfang der Kostenübernahme durch das Bistum ist vom Charakter der Veranstaltung abhängig. Bei Fahrten ist in jedem Fall ein Eigenanteil der Kapläne zu erbringen.

Anzahl und Inhalt der Module werden im Rahmen einer Jahresplanung mit den Kaplänen besprochen und vom Regens verbindlich festgelegt.

Den Modulen ist in jedem Fall Priorität vor den sonstigen Verpflichtungen einzuräumen.

Außerhalb dieser Regelungen gilt für die Freistellung zum Zweck der Ausbildung die „Urlaubsordnung für Priester im Bistum Limburg“ (SVR I C 1 §3).



Pfarrexamen

Zur Übernahme der Leitung einer Pfarrei bzw. der Ernennung zum Pfarrer ist das Pfarrexamen (RO 162) abzulegen.

Das Pfarrexamen soll den Nachweis erbringen, dass der Priester die Kenntnisse und Fertigkeiten erworben hat, die für den Dienst als Pfarrer erforderlich sind.

Frühestens nach den ersten drei Kaplansjahren können Priester sich beim Regens (während der Kaplanszeit) bzw. Personaldezernenten (nach der Kaplanszeit) für das Pfarrexamen bewerben. Der Regens bzw. der Personaldezernent schlägt nach erfolgter Anmeldung des Priesters und in Rücksprache mit dem Ausbildungsteam bzw. dem Team der Abteilung Personaleinsatz der Personalkammer den Kandidaten zur Prüfung vor.

Die Personalkammer entscheidet über die Zulassung zum Pfarrexamen unter Hinzuziehung diverser Voten.

Folgende Module sind als Vorbereitung verpflichtend:

- Führen, Leiten und Steuern als Dienstvorgesetzter
- Finanzen, Abrechnungen und Finanzverwaltung
- Datenschutz und Aktenführung
- Bau
- Aufgaben und Rollenbild eines Pfarrers

Das Pfarrexamen besteht aus drei Prüfungsteilen mit je 15 Minuten (siehe Prüfungsordnung):

- Führen, Leiten und Steuern
- Kirchliches Recht: Sakramentenrecht oder Synodalrecht
- Thema aus dem Pfarrverwaltungsbereich

Die Themen in den Bereichen „Kirchliches Recht“ und „Pfarrverwaltung“ werden 4 Wochen vor der Prüfung vom Vorsitzenden der Prüfungskommission bekannt gegeben

Zur Vorbereitung der mündlichen Prüfung wird eine Literaturliste je nach Themen der Prüfung von der Dezernentin/ dem Dezernenten Pastorale Dienste vorgelegt.

Die näheren Einzelheiten zum Pfarrexamen regelt die Prüfungsordnung für die Ausbildung zum Priester.

Exerzitien

Während dieser Berufseinführungsphase gilt für die Freistellung zum Zweck der Exerzitien die „Urlaubsordnung für Priester im Bistum Limburg“ (SVR I C 1 §3).

Treffen mit dem Spiritual

Im Advent und in der Fastenzeit sowie am Vorabend der Priesterweihe sind die Presbyterandi und alle Kapläne zur Teilnahme an den Treffen mit dem Spiritual verpflichtet. Ein zusätzliches Treffen während des Jahres mit verbindlicher Teilnahme ist möglich.

5.1.4. Die dritte Bildungsphase: Fortbildung

Die dritte Bildungsphase beginnt nach dem Pfarrexamen und umfasst das ganze weitere Berufsleben des Priesters (RO 163). Sie erfolgt in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen im Bischöflichen Ordinariat.



5.2. Ausbildung zum Ständigen Diakon

Die Ausbildung zum Ständigen Diakon im Bistum Limburg erfolgt gemäß der Ratio fundamentalis institutionis diaconorum permanentium (Kongregation für das Katholische Bildungswesen Kongregation für den Klerus, 22. Februar 1998, in: DBK, Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls 132) und der Rahmenordnung für Ständige Diakone in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland (Deutsche Bischofskonferenz, 19. Mai 2015, in: Die deutschen Bischöfe Nr. 101). Sie dient vor allem der menschlichen und geistlichen Formung zum Diakonats (Persönlichkeitsentwicklung) und darüber hinaus zur Befähigung zum pastoralen Dienst als Ständiger Diakon.

Es ist Aufgabe der Weiehekandidaten für den Ständigen Diakonats, in der Ausbildungszeit sowohl wichtige Traditionen als auch Veränderungen des gesellschaftlichen und des kirchlichen Lebens wahrzunehmen. Zugleich arbeiten die Weiehekandidaten an ihren Grundkompetenzen für den pastoralen Beruf beständig weiter. Sie üben sich darin, zukünftig ihr Diakonats auch im Zeugnis in der eigenen Ehe und mit der Familie zu leben.

5.2.1. Die erste Bildungsphase: Theologiestudium

Ständiger Diakon im Hauptberuf im Bistum Limburg kann werden, wer bereits im pastoralen Dienst des Bistums tätig ist und die dafür notwendigen Qualifikationen erworben kann.²⁰

Ständiger Diakon im Zivilberuf im Bistum Limburg kann werden, wer eine der beiden im Folgenden beschriebenen theologischen Ausbildungen vorweisen kann.²¹

a) Theologie im Fernkurs

Mit dem erfolgreichen Absolvieren des Grund- und Aufbaukurses „Theologie im Fernkurs“ der Domschule Würzburg sind die notwendigen theologischen Grundkenntnisse für die Ausbildung zum Ständigen Diakon im Zivilberuf im Bistum Limburg erworben. Während des ersten Ausbildungsjahres zum Ständigen Diakon muss der Pastoraltheologische Kurs abgeschlossen werden.

b) Vollstudium Katholische Theologie

Mit dem erfolgreichen Absolvieren eines Vollstudiums in katholischer Theologie (Abschluss mit Diplom, Magister, Lizentiat oder vergleichbar) sind die notwendigen theologischen Grundkenntnisse für die Ausbildung zum Ständigen Diakon im Zivilberuf im Bistum Limburg erworben. Bestehen Zweifel über den genauen Umfang der theologischen Studien und die damit erworbenen Qualifikationen, werden in Absprache mit der Domschule Würzburg (Theologie im Fernkurs) Vereinbarungen über mögliche Zusatzleistungen oder Ergänzungsprüfungen getroffen.

Interessenten am Ständigen Diakonats haben während der ersten Bildungsphase die Möglichkeit, freiwillig an einem Development Center teilzunehmen mit anschließendem Entwicklungsgespräch. Dieses Development Center dient der qualifizierten Rückmeldung (Lernfelder und Entwicklungspotentiale) in Bezug auf einen pastoralen Beruf im Bistum Limburg. So können Maßnahmen entwickelt werden, welche die Teilnehmer in den je eigenen Fähigkeitsbereichen unterstützen sollen.

Nach dem Abschluss der entsprechenden theologischen Studien erfolgt die Bewerbung.

²⁰ Vgl. hierzu: Rahmenordnung DBK Ständige Diakone, S. 23, Nr. 4.4.1. Im Bistum Limburg ist der zweite und dritte beschriebene Zugangsweg möglich.

²¹ Vgl. zum Folgenden: Rahmenordnung DBK Ständige Diakone, S. 20, Nr. 4.3.1.



5.2.2. Die zweite Bildungsphase: Diakonatskreis²²

Die Ausbildung und Formung in der zweiten Bildungsphase erfolgt im Diakonatskurs.

Die Ausbildung geschieht bei Bewerbern für den Ständigen Diakonats im Zivilberuf nebenberuflich. Nach dem erfolgreichen Abschluss des Pastoraltheologischen Kurses (ThiF) wird ein Praktikumsentgelt entrichtet. Bei Bewerbern für den Ständigen Diakonats im Hauptberuf wird die Ausbildung im Rahmen ihrer Arbeitszeit absolviert.

Vorläufige Aufnahme in den Bewerbungskreis

Die vorläufige Aufnahme in den Bewerbungskreis durch den Bischof erfolgt nach der erfolgreichen Absolvierung des Bewerbungsverfahrens (Assessmentcenter²³, Bewerbungsgespräch, Einholung von Referenzen).

Folgende Unterlagen sind als (digitale) Bewerbungsunterlagen einzureichen:

- die handschriftliche Bitte um die vorläufige Aufnahme unter die Bewerber zum Ständigen Diakonats, gerichtet an den Bischof
- schriftliche Darlegung der Beweggründe (Motivationslebenslauf)
- tabellarischer Lebenslauf
- aktueller Auszug aus dem Taufbuch (dort muss auch die Firmung eingetragen sein)
- ggf. Nachweis der kirchlichen Trauung (ist in der Regel im Auszug aus dem Taufbuch vermerkt)
- Abschlusszeugnis der Schulausbildung
- Abschlusszeugnis der Berufsausbildung / des Studiums
- Abschlusszeugnis der theologischen Ausbildung
- Ggf. Nachweis von Zusatzstudien oder Fortbildungskursen
- Für Bewerber, die nicht im deutschen Sprachraum aufgewachsen sind: Nachweis des Sprachniveaus C1 (GER) der deutschen Sprache
- aktuelles Lichtbild/ „Bewerbungsfoto“ oder (bevorzugt) entsprechende elektronische Bilddatei
- Name und Anschrift
 - des Heimatpfarrers
 - eines weiteren Priesters (der nicht Beichtvater ist)
 - ggf. des/ der Arbeitskreisleiters/ in von Theologie im Fernkurs
- Adressierung an den Bischöflichen Beauftragten für den Ständigen Diakonats

Weitere einzureichende Unterlagen vor Beginn der Ausbildung bzw. im Laufe des ersten Jahres:

- ein Erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis (EFZ) auf der Grundlage eines Aufforderungsschreibens
- unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung des Bistums Limburg
- ein Gesundheitszeugnis durch eine vom Bistum bestellte Ärztin oder bestellten Arzt nach Aufforderung

Aufnahme in den Bewerbungskreis

Die Aufnahme in den Bewerbungskreis durch den Bischof erfolgt am Ende des ersten Jahres der Ausbildung mit der Beauftragung der Dienste des Akolythates und Lektorates. Vor dieser Aufnahme erfolgt eine kanonistische Prüfung durch den Rechtsdirektor des Bistums. Voraussetzung zur Beauftragung für Bewerber um den Ständigen Diakonats im Zivilberuf ist außerdem (je nach theologischer Vorbildung) der erfolgreiche Abschluss des Pastoraltheologischen Kurses (ThiF).

²² Zu den Zulassungsschritten zur Diakonenweihe siehe im Detail: Rahmenordnung DBK Ständige Diakone, S. 18f. und Ratio fundamentalis, Nr. 45.

²³ Konzept siehe Anhang



Ausbildungscurriculum

Die Ausbildung in der Zeit des Bewerbungskreises und des Weihekurses erfolgt in einem in der Regel dreijährigen modularisierten Ausbildungscurriculum in den jeweiligen Diakonatskreisen und in Praktikumpfarreien unter Anleitung eines Mentors/ einer Mentorin. Für einzelne Module ist je nach Bewerbungslage auch eine Kooperation mit anderen Bistümern möglich. Diese Treffen sind geprägt von einer Einführung in das geistliche Leben, der Klärung der Berufung, dem Austausch von Erfahrungen und der Hilfe bei der Ausbildung.²⁴ Es erfolgt überdies eine adäquate Einbindung der Ehefrauen bzw. der Familien der Bewerber in die Ausbildung bei konkreten einzelnen Treffen zum Erfahrungsaustausch und der geistlichen Vertiefung.

Das Ausbildungscurriculum umfasst im ersten und zweiten Ausbildungsjahr Ausbildungsmodule, die in Kapitel 6 näher beschrieben sind.

Zum Ausbildungscurriculum für die Ständigen Diakone im Zivilberuf gehört außerdem (je nach theologischer Vorbildung) die Absolvierung des Pastoraltheologischen Kurses ThiF (entsprechend den Bestimmungen der Würzburger Domschule) und das Ausbildungsmodul „Missbrauchsprävention I“. Ebenso ist die Einführung in die Theologie des Diakonats, in die Spiritualität des Stundengebets und die Stellung des Diakons als Kleriker im CIC Bestandteil des Ausbildungscurriculums.

Ausbildungsmodule, die bereits in der Ausbildung zum Pastoral- oder Gemeindereferenten bzw. durch berufsbegleitende Schulungen (z.B. Präventionsschulung) absolviert wurden, können ggf. anerkannt werden.

Pastoralpraktikum

Während der Ausbildungszeit im Diakonatskreis wird unter Begleitung und Anleitung eines Mentors/einer Mentorin ein Pastoralpraktikum in einer Pfarrei nach Absprache mit dem Ausbildungsreferenten absolviert. Die im Pastoraltheologischen Kurs vorgesehenen 150 Stunden Praktikum werden damit verrechnet. Das Pastoralpraktikum dient dem vertieften Kennenlernen einer Pfarrei und der Reflexion pastoraler Arbeit. Hierzu gehören das Sammeln von Erfahrungen in allen pastoralen Bereichen (Liturgie, Verkündigung und Diakonie) sowie das Bekanntwerden mit den Ämtern, Diensten und Gremien vor Ort.

Unter Anleitung der Mentorin bzw. des Mentors sind folgende Lernziele anzugehen:

- Projekte aus den Grundvollzügen pastoralen Handelns selbständig durchführen
- den Gemeindealltag in seinen Spannungen, Anforderungen und Verpflichtungen leben lernen
- die eigene Arbeit in Auseinandersetzung mit dem gewonnenen theologischen Wissen und den pastoraltheologischen Erkenntnissen kritisch reflektieren
- Seelsorge lernen in Unterstützung und Begleitung einzelner, in Fragen des Glaubensweges und der Lebensführung
- Menschen der Gemeinde befähigen, ihre Sendung in Kirche und Welt anzunehmen und auszuüben
- Formen der Kooperation auf den verschiedenen Ebenen der pastoralen Tätigkeit erlernen und einüben: mit den Gruppen der Gemeinde, den synodalen Gremien und den hauptberuflichen Trägern der Pastoral
- einen Überblick gewinnen in Verwaltung und Organisation einer Gemeinde, sowie das Einüben pastoraler Grundkompetenzen

²⁴ Vgl. hierzu: Rahmenordnung DBK Ständige Diakone, S. 17.

**Weihkurs²⁵**

Die Aufnahme in den Weihkurs erfolgt nach dem erfolgreichen Abschluss der Pastoralprüfung (s. Ordnung für die Pastoralprüfung der Kandidaten für den Ständigen Diakonat im Bistum Limburg, vom 25. Juni 2018) mit der Aufnahme unter die Weiehekandidaten (Admissio) durch den Bischof oder einen von ihm Beauftragten.

Das Ausbildungscurriculum des Weiehekurses bis zur Weihe umfasst folgende Elemente:

- Liturgie und Theologie der Diakonenweihe,
- Dienst des Diakons in der Liturgie
(Assistenz in der Messe, liturgische Gewänder, Kultgegenstände, Gesänge des Diakons, Aussetzung und sakramentaler Segen, Segnungen, Sakramentalien, Liturgisches Singen),
- Weiehexerziten

Gegen Ende der Ausbildung bitten die Kandidaten in einem schriftlichen Gesuch den Bischof um die Diakonenweihe. Der Bischöfliche Beauftragte für die Diakone schlägt dem Bischof die Kandidaten zur Weihe vor. Zuvor werden mit einem Referenzfragebogen Stellungnahmen der Pfarrgemeinde des Kandidaten, des Pfarrers und des Mentors eingeholt. Vor der Weihe erfolgt das Skrutinium (gemäß can. 1025; 1051f. CIC) durch den Bischof.²⁶

Diakonenweihe

Die Weihe erfolgt in der Regel gemeinsam mit den Kandidaten für das Priesteramt am Samstag vor dem Christkönigssonntag.

Versäumnis von Ausbildungsmodulen in der zweiten Ausbildungsphase

Die Praxis begleitenden Ausbildungsmodule sind verbindlicher Bestandteil der zweiten Ausbildungsphase.

Wenn jemand durch Krankheit oder einem anderen schwerwiegenden Grund einzelne Tage versäumt, entscheidet der Ausbildungsreferent, wie diese Elemente nachgeholt werden. Sollte der Weiehekandidat ein ganzes Ausbildungsmodul versäumen, hat er dies gegebenenfalls mit einem anderen Ausbildungskurs nachzuholen. Falls das Nachholen der versäumten Module innerhalb der Ausbildungszeit nicht möglich oder sinnvoll ist, kann das Ausbildungsmodul auch in der Berufseinführungsphase nachgeholt werden oder der Ausbildungsreferent kann in Rücksprache mit der Ausbildungsleitung ein Äquivalent festlegen.

Prüfungsrelevante Ausbildungsmodule müssen vor den entsprechenden Prüfungen absolviert werden, sonst kann nicht zu der entsprechenden Prüfung angetreten werden.

Wenn drei oder mehr Ausbildungsmodule nicht absolviert werden konnten, entscheidet der Personaldezernent in Verbindung mit der Ausbildungsleitung und dem zuständigen Ausbildungsreferenten, ob und in welcher Form die Ausbildung weitergeführt werden kann. Nachzuholende Ausbildungsmodule werden im Rahmen einer Abordnung geregelt und haben vor dienstlichen Verpflichtungen in der Pfarrei Vorrang. In solchen Fällen verfällt der Anspruch auf Fortbildung nicht und die Kosten werden vom Bistum übernommen.

²⁵ Vgl. hierzu: Rahmenordnung, DBK Ständige Diakone, S. 19 Nr. 4.2.5.

²⁶ siehe hierzu: Rahmenordnung DBK Ständige Diakone, S. 19 Nr. 4.2.4.



5.2.3. Die dritte Bildungsphase: Berufseinführungsphase²⁷

Die Berufseinführungsphase schließt sich an die Weihe an. Sie erfolgt gemäß der Ordnung für die Berufseinführung der Ständigen Diakone im Bistum Limburg vom 25. Juni 2018 und umfasst zwei Jahre. In dieser Zeit ist der Bischöfliche Beauftragte für die Ständigen Diakone zuständig.

5.2.4. Die vierte Bildungsphase: Fortbildungen

Die vierte Bildungsphase beginnt nach der Berufseinführungsphase und umfasst das ganze weitere Berufsleben der Ständigen Diakone. Sie erfolgt in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen im Bischöflichen Ordinariat (Abteilung Personalentwicklung) und nach der Fort- und Weiterbildungsordnung des Bistums Limburg.

²⁷ Vgl. hierzu Rahmenordnung DBK Ständige Diakone, S. 20, Nr. 4.3.



5.3. Ausbildung zur Pastoralreferentin / zum Pastoralreferenten

5.3.1. Übersicht

- Aufnahme in den Bewerbungskreis PR des Bistums Limburg
- Die erste Bildungsphase: Theologiestudium und Bewerbungskreis
 - Regelmäßige Semestergespräche
 - Praktika
 - Pastoralpraktikum
 - Wahlpraktikum
 - Praktikum in Seelsorglicher Gesprächsführung
 - Veranstaltungen
 - Ein Treffen im Wintersemester (berufsgruppenübergreifend)
 - Eine mehrtägige Veranstaltung im Sommersemester (berufsgruppenübergreifend) (Theologentage, Exkursionen, Wallfahrt,...)
 - Missbrauchsprävention I
 - Kommunikationskurs (Pastoralpsychologie)
 - Grundkurs Pastorale Gesprächsführung (Pastoralpsychologie)
 - Praktikum in Seelsorglicher Gesprächsführung (Pastoralpsychologie) (s.o.)
- Die zweite Bildungsphase: Pastoralassistentenzeit und Berufseinführung
 - Bewerbung für die Assistenzzeit
 - Assistenzzeit
 - Assistenzzeit in einer Pfarrei
 - Ausbildungsmodule
 - Religionsunterricht und Lehrprobe
 - Prüfung im Bereich Liturgie und Wortverkündigung
 - Hausarbeit
 - Mündliches Abschlussexamen der II. Dienstprüfung PR
 - Aussendung
 - Berufseinführungsphase



5.3.2. Die erste Bildungsphase: Theologiestudium und Bewerbungskreis²⁸

Die erste Bildungsphase dient

- dem Studium der Theologie
- dem Kennenlernen des Berufsbildes des Pastoralreferenten / der Pastoralreferentin in der Diözese Limburg
- der Klärung der Frage nach der eigenen Berufung
- der Auseinandersetzung mit den Anforderungen an Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten (Auseinandersetzung mit den Kompetenzen für den Beruf)
- dem Zusammenwirken der verschiedenen pastoralen Berufe
- der Klärung der persönlichen Eignung für die Arbeit im Zusammenhang der verschiedenen Dimensionen des kirchlichen Lebens und der Kirche als Institution und Arbeitgeberin
- dem Einüben von pastoralen Kompetenzen
- dem Kennenlernen und Einüben von Grundvollzügen des geistlichen Lebens
- dem Kennenlernen des Bistums Limburg und seiner Entwicklungen
- der Auseinandersetzung mit weiteren Themen, die Kirche und Gesellschaft betreffen.

Die Aufnahme in den Bewerbungskreis PR des Bistums Limburg

Im Bewerbungskreis PR sind diejenigen Personen zusammengeschlossen, die sich für den Beruf des Pastoralreferenten / der Pastoralreferentin interessieren. Die Mitgliedschaft im Bewerbungskreis PR bildet die Voraussetzung zur Bewerbung für die zweite Bildungsphase (die Pastoralassistenzeit) in der Diözese Limburg.

Die Aufnahme ist für Personen des Studienganges und mit dem Studienabschluss Magister Theologiae möglich. Zukünftige Studierende können auf eigenen Wunsch ein Orientierungsjahr (z.B. im Felixianum Trier) absolvieren.

In Ausnahmefällen können auch Studierende mit dem abgeschlossenen 1. Staatsexamen in Katholischer Theologie für die Sekundarstufe II und anstehender oder erfolgreich abgeschlossener theologischer, insbesondere pastoraltheologischer, Ergänzungsstudien in den Bewerbungskreis PR aufgenommen werden.

Die Mindestzeit der aktiven Mitgliedschaft im Bewerbungskreis PR beträgt zwei Jahre. (Außer in begründeten Ausnahmefällen z.B. Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger).

Eine Bewerbung zur Aufnahme in die Pastoralassistenzeit ist nur möglich, wenn das gesamte Curriculum bis spätestens zum Zeitpunkt der Abgabe der Bewerbungsunterlagen für die Pastoralassistenzeit durchlaufen wurde.

²⁸ Siehe auch:

Rahmenstatuten und Rahmenordnungen für Gemeinde- und Pastoral-Referentinnen/-Referenten, (Deutsche Bischofskonferenz 01. Oktober 2011, in: Die deutschen Bischöfe Nr. 96)



Interessentinnen und Interessenten am Beruf der Pastoralreferentin/ des Pastoralreferenten stellen sich dem Ausbildungsreferenten/ der Ausbildungsreferentin für Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten vor. Diese/r erläutert die Abläufe der Ausbildung.

Die Interessentin/ der Interessent reicht folgende (digitale) Unterlagen ein:

- a. Kurzes Motivationsschreiben
- b. Tabellarischer Lebenslauf (incl. vollständiger Kontaktdaten)
- c. Aktuelles Lichtbild/ „Bewerbungsfoto“ oder (bevorzugt) entsprechende elektronische Bilddatei
- d. Taufschein (Auszug aus dem Taufbuch)
- e. Kurze Zusammenstellung der (kirchlichen) Bereiche, in denen bereits (ehrenamtlich) mitgewirkt wurde und Erfahrungen gesammelt werden konnten.

Nach Einreichen der Unterlagen entscheidet die Ausbildungsreferentin/ der Ausbildungsreferent über die Aufnahme.

Nach erfolgter Aufnahme in den Bewerbungskreis werden ein „Erweitertes Führungszeugnis“ (EFZ) und die unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung angefordert.

Die Zeit im Bewerbungskreis²⁹

Nach den Praktika und vor der Anstellung sind Gruppensupervisionen (zusammen mit anderen Limburger Bewerbungskreismitgliedern bzw. Priesterkandidaten) vorgesehen.

Außerdem kann in Absprache mit dem Bewerbungskreismitglied die Ausbildungsleitung Supervision (ggf. auch eine psychologische Begleitung) veranlassen.

Verbindliche Elemente des Bewerbungskreises PR sind:

- Praktika in der vorlesungsfreien Zeit
 - a) Pastoralpraktikum
 - b) Wahlpraktikum
 - c) Praktikum in Seelsorglicher Gesprächsführung

Alle Praktika werden durch einen Mentor oder eine Mentorin begleitet.

Über das Pastoral- und das Wahlpraktikum ist jeweils ein Bericht von ca. 10 Textseiten zu verfassen.

Die Mentor/innen verfassen Gutachten im Umfang von 1–2 Textseiten.

Der Praktikant/ die Praktikantin erhält nach dem Einreichen des jeweiligen Praktikumsberichtes eine Aufwandsentschädigung.

Die Ausbildungsreferentin/ der Ausbildungsreferent kann bei jedem Praktikum im Einzelfall abweichende Regelungen treffen. Zusätzliche Praktika können auf Wunsch des Bewerbungskreismitgliedes oder auf Initiative der Ausbildungsreferentin/ des Ausbildungsreferenten vereinbart werden.

a) Das vierwöchige Pastoralpraktikum findet bei einem vom Ausbildungsreferenten/ von der Ausbildungsreferentin ausgewählten Mentor/ Mentorin in der Regel in einer Territorialpfarre statt.

b) Das Wahlpraktikum kann in der Schule, in einer Beratungsstelle, einer Fachstelle, einer Jugendkirche o.ä. (auch als Projektpraktikum) absolviert werden. Die Art des Praktikums wird zwischen Bewerbungskreismitglied und Ausbildungsreferentin/ Ausbildungsreferent abgesprochen. Wird das Wahlpraktikum als Schulpraktikum absolviert, so wird über das Dezernat Schule und Bildung und das zuständige Amt für katholische Religionspädagogik der Praktikumsplatz vermittelt. Es ist an religionspädagogische Vorleistungen im Rahmen des Studiums gebunden. Der Praktikumsbericht wird in diesem Fall an das Dezernat Schule und Bildung eingereicht und an den Ausbildungsreferenten/ die Ausbildungsreferentin weiter geleitet.

²⁹ Vgl. hierzu: Rahmenordnung DBK GR und PR, S. 24f, Nr. 4.1 und S. 64ff,



Findet das Wahlpraktikum an einer anderen Stelle im Bistum statt, wird es von der Ausbildungsreferentin/ dem Ausbildungsreferenten organisiert.

c) Das einwöchige Praktikum in Seelsorglicher Gesprächsführung findet in der Regel nach Absolvierung der Kurse „Kommunikationskurs“ und „Grundkurs pastorale Gesprächsführung“ statt. Zur Auswertung des Seelsorgepraktikums dient ein Evaluationsbogen.

- Ausbildungsmodule
(z.B. Kommunikationskurs, Grundkurs pastorale Gesprächsführung,...)
- Teilnahme am Semesterprogramm der geistlichen Ausbildung in St. Georgen bzw. an vergleichbaren Angeboten an anderen Studienorten.
- Teilnahme an Exerzitien (in der Regel einmal im Jahr).
- Regelmäßiger Kontakt zu einer geistlichen Begleiterin/ einem geistlichen Begleiter
- Teilnahme an den gemeinsamen Veranstaltungen mit den Seminaristen und den Mitgliedern des Bewerbungskreises GR.
- Regelmäßige Gespräche mit der Ausbildungsreferentin/ dem Ausbildungsreferenten (in der Regel einmal im Jahr).
Sie dienen der Studienortbestimmung und der aktiven Gestaltung des eigenen Lern- und Entwicklungsprozesses. Diese Gespräche werden von beiden gemeinsam dokumentiert.³⁰
- Austausch am Studienort.
- Ehrenamtliches Engagement in einer Pfarrei, einem sozialen oder einem anderen kirchlichen Projekt (zum Beispiel im Bereich interreligiöser Dialog oder im Bereich Medien).
- Mitfeier und Mithilfe bei der Aussendungsfeier (einmal im Jahr).

Hinzu kommen das Semester begleitende Praktika im Bereich der Sprecherziehung, der Homiletik und der Religionspädagogik.

Mitglieder des Bewerbungskreises haben während ihrer Zeit im Bewerbungskreis die Möglichkeit, freiwillig an einem Development Center teilzunehmen mit anschließendem Entwicklungsgespräch. Dieses Development Center dient der qualifizierten Rückmeldung (Lernfelder und Entwicklungspotentiale) in Bezug auf einen pastoralen Beruf im Bistum Limburg. So können Maßnahmen entwickelt werden, welche die Teilnehmer in den je eigenen Fähigkeitsbereichen unterstützen sollen.

Um eine kreative und lernfreundliche Atmosphäre zu wahren, ist auf die strikte Trennung von forum internum und forum externum zu achten.

³⁰ siehe interne Homepage-Seite der Abteilung Personalausbildung, Artikel „Pastoralreferent/in werden“



Förderung der Bewerbungskreismitglieder

Das Bistum Limburg möchte Menschen in ihrer individuellen Entwicklung und Lebensbiografie unterstützen. Die damit verbundene Förderung der Persönlichkeitsentwicklung zielt nicht allein auf einen Dienst im Bistum Limburg ab. Auch der dazugehörige Kompetenzerwerb kann in vielen anderen Bereichen des Lebens hilfreich sein.

Das Bistum Limburg investiert stark in die Bewerbungskreismitglieder, erwartet im Gegenzug eine aktive Teilnahme und ein engagiertes Einbringen.

In diesem Sinne bietet das Bistum Limburg Menschen eine Möglichkeit, der eigenen Berufung nachzugehen und diese zu klären.

Konkret bietet das Bistum Limburg durch die Mitgliedschaft im Bewerbungskreis:

- Finanzierung und Bereitstellung einer Geistlichen Mentorin in Sankt Georgen
- Finanzierung und Bereitstellung eines Ausbildungsreferenten/ einer Ausbildungsreferentin (Organisation, Vernetzungsarbeit, Lernbegleiter, Ansprechperson,...)
- Finanzierung der Geistlichen Ausbildung incl. Übernahme aller Kosten bei Veranstaltungen (bis auf einen kleinen Eigenanteil pro Übernachtung bei Mehrtagesveranstaltungen)
- Übernahme der Kosten von Exerzitien bis zu einer Höchstgrenze (und bis auf einen kleinen Eigenanteil pro Übernachtung)
- Kostenübernahme aller Ausbildungsmodule (Übernachtung, Referenten,...)
- Bereitstellung und Kostenübernahme Supervision
- 2 Büchergutscheine zur Unterstützung der Theologischen Studien
- Kostenübernahme bei Teilnahme an gemeinsamen Veranstaltungen zur Vernetzung (bis auf einen kleinen Eigenanteil pro Übernachtung bei Mehrtagesveranstaltungen)
- Praktikumsvergütung der Pflichtpraktika
- Einmaliger Zuschuss für eine Studienreise
- Finanzierung der überdiözesanen Vernetzungsarbeit

Bei Beendigung der Mitgliedschaft im Bewerbungskreis müssen dem Bistum Limburg keine entstandenen Kosten rückerstattet werden.

Ende der Mitgliedschaft im Bewerbungskreis

Die Mitgliedschaft im Bewerbungskreis PR endet in der Regel durch Austritt der Kandidatin/ des Kandidaten oder durch die Aufnahme oder Ablehnung für die Pastoralassistenzeit.

Unter bestimmten Voraussetzungen und in Absprache mit dem Regens des Bistums Limburg als Abteilungsleiter der Abteilung Personalausbildung und dem Personaldezernent des Bistums Limburg kann auch ein Mitglied aus dem Bewerbungskreis ausgeschlossen werden.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch eine Mitgliedschaft im Bewerbungskreis PR in Form einer passiven Mitgliedschaft geführt werden – jedoch nur bei weiterhin bestehender Option für den pastoralen Dienst. In dieser Zeit muss die betreffende Person an keiner Veranstaltung des Bewerbungskreises PR teilnehmen, nimmt aber jährlich mindestens einmal von sich aus Kontakt zur Ausbildungsreferentin/ zum Ausbildungsreferenten auf.



5.3.3. Die zweite Bildungsphase: Pastoralassistenzeit und Berufseinführung³¹

Zur zweiten Bildungsphase gehören die Assistenzeit und die ersten beiden Dienstjahre als Berufseinführungsphase.

In Fortführung zu den vorhergehenden Bildungsphasen beinhaltet die gesamte zweite Ausbildungsphase eine supervisorische und psychologische Begleitung.

Die Ausbildung geschieht durch das Dezernat Personal unter Verantwortung der Ausbildungsreferentin/ des Ausbildungsreferenten.

In der Pastoralassistenzeit geschieht die Ausbildung ebenfalls unter Anleitung einer Mentorin bzw. eines Mentors im Zusammenwirken mit dem Pastoralteam. Die Dienstaufsicht liegt beim zuständigen Pfarrer, bzw. bei dem leitenden Priester.

In der Berufseinführungsphase erfolgt die Ausbildung ebenfalls durch das Dezernat Personal unter Verantwortung der Ausbildungsreferentin/ des Ausbildungsreferenten im Zusammenwirken mit der Diözesanreferentin bzw. dem Diözesanreferenten.

Bewerbungsverfahren

Das Bewerbungsverfahren für den Pastoralassistentenkurs besteht aus folgenden Elementen:

- den Lern- und Entwicklungsschritten während der Zeit im Bewerbungskreis PR
- den schriftlichen Bewerbungsunterlagen
- den Beobachtungen aus dem Assessment Center³²
- dem Einzelbewerbungsgespräch.

Ausbildungszeit, Anstellung und Einsatz

Bewerberinnen und Bewerber für den Dienst der Pastoralreferentin bzw. des Pastoralreferenten werden mit einem für die Dauer der Ausbildung befristeten Arbeitsvertrag als Pastoralassistent bzw. Pastoralassistentin durch das Bistum angestellt. Die Ausbildungszeit beträgt i.d.R. 2 Jahre.

In Ausnahmefällen kann bei einer Anstellung mit einem Beschäftigungsumfang von 66% auch ein dreijähriger Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. In diesem Fall sind die Ausbildungsinhalte auf drei Jahre der Assistenzeit zu verteilen.

Die Pastoralassistentinnen und Pastoralassistenten werden in einer Pfarrei eingesetzt und ausgebildet.

Verbindlichkeit

Die Pastoralassistentinnen und Pastoralassistenten sind verpflichtet, an den Ausbildungsmodulen teilzunehmen.

Versäumnis von Ausbildungsmodulen in der zweiten Ausbildungsphase

Die Praxis begleitenden Ausbildungsmodule sind verbindlicher Bestandteil der zweiten Ausbildungsphase.

Wenn jemand durch Krankheit oder einem anderen schwerwiegenden Grund einzelne Tage versäumt, entscheidet die Ausbildungsreferentin/ der Ausbildungsreferent, wie diese Elemente nachgeholt werden. Sollte die/ der Auszubildende ein ganzes Ausbildungsmodul versäumen, hat er/ sie dies gegebenenfalls mit einem anderen Ausbildungskurs nachzuholen. Falls das Nachholen der versäumten Module innerhalb der Ausbildungszeit nicht möglich oder sinnvoll ist, kann das Ausbildungsmodul auch in der Berufseinführungsphase nachgeholt werden oder die Ausbildungsreferentin/ der Ausbildungsreferent kann in Rücksprache mit der Ausbildungsleitung ein Äquivalent festlegen.

³¹ Vgl. hierzu: Rahmenordnung DBK GR und PR, S. 26, Nr. 4.2

³² Konzept siehe Anhang



Prüfungsrelevante Ausbildungsmodule müssen vor den entsprechenden Prüfungen absolviert werden, sonst kann nicht zu der entsprechenden Prüfung angetreten werden.

Wenn drei oder mehr Ausbildungsmodule nicht absolviert werden konnten, entscheidet der Personaldezernent in Verbindung mit der Ausbildungsleitung und der zuständigen Ausbildungsreferentin/ dem zuständigen Ausbildungsreferenten, ob und in welcher Form die Ausbildung weitergeführt werden kann.

Nachzuholende Ausbildungsmodule werden im Rahmen einer Abordnung geregelt und haben vor dienstlichen Verpflichtungen in der Pfarrei Vorrang. In solchen Fällen verfällt der Anspruch auf Fortbildung nicht und die Kosten werden vom Bistum übernommen.

Abschluss der Assistenzzeit

Die Assistenzzeit wird abgeschlossen durch die Zweite Dienstprüfung PR. Die Zweite Dienstprüfung PR besteht aus drei praktischen Prüfungsabschnitten, die schriftlich festgehalten werden, und drei mündlichen Prüfungsteilen.

Die drei praktischen Prüfungsabschnitte sind:

- die Lehrprobe,
- die Prüfung im Bereich Liturgie und Wortverkündigung,
- die schriftliche Hausarbeit.

Die mündliche Prüfung setzt sich zusammen aus:

- dem Bereich der Gemeindepastoral,
- dem Kirchenrecht,
- dem pastoralen Schwerpunktthema der Hausarbeit.

Eine eigene Prüfungsordnung regelt die Voraussetzung, die Zulassung und die Inhalte der Zweiten Dienstprüfung der Pastoralreferentin bzw. des Pastoralreferenten.³³

Sendung durch den Diözesanbischof³⁴

Nach erfolgreichem Abschluss der Assistenzzeit werden die Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten vom Diözesanbischof in den Dienst des Bistums Limburg gesandt. Diese Aussendung geschieht in einer gottesdienstlichen Feier. Dabei erhalten sie die Bischöfliche Sendung, die konstitutive Voraussetzung für den hauptberuflich pastoralen Dienst ist.

³³ Vgl. Prüfungsordnung PA vom 01.09.2018, Az.: 565R/36904/18/01/1

³⁴ Vgl. hierzu: Rahmenordnung DBK GR und PR, S. 29, Nr. 6



Berufseinführungsphase

In den ersten beiden Dienstjahren, der Berufseinführungsphase, sind folgende ggf. mehrtägige Bildungsmaßnahmen verpflichtend, die nicht mit dem Fortbildungskontingent verrechnet werden:

- Die Fortsetzung oder das Nachholen einzelner Ausbildungsmodule, die zum Pastoralassistentenkurs gehören.
- Ausbildungsmodule: Dabei können mehrere Ausbildungsjahrgänge mit jährlich wechselnden Themen zusammengefasst werden.

Darüber hinaus ist in besonderen Bedarfsfällen oder aus entsprechenden Anlässen die Verpflichtung zu mehrtägigen Bildungsveranstaltungen (ggf. in Form von Studien- und Pilgerfahrten) möglich.

Den Ausbildungsmodulen in der Berufseinführungsphase ist in jedem Fall Priorität vor sonstigen Verpflichtungen einzuräumen.

Für diese Ausbildungsmodule ist die Ausbildungsreferentin/ der Ausbildungsreferent verantwortlich.

5.3.4. Die dritte Bildungsphase: Fortbildung³⁵

Die dritte Bildungsphase beginnt nach der Berufseinführungsphase und umfasst das ganze weitere Berufsleben der Pastoralreferentin/ des Pastoralreferenten. Sie erfolgt in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen im Bischöflichen Ordinariat und nach der Fort- und Weiterbildungsordnung des Bistums Limburg.

³⁵ Vgl. hierzu: Rahmenordnung DBK GR und PR, S. 26, Nr. 4.3



5.4. Ausbildung zur Gemeindereferentin/ zum Gemeindereferenten

5.4.1. Übersicht

- Aufnahme in den Bewerbungskreis GR des Bistums Limburg
- Die erste Bildungsphase: Studium und Bewerbungskreis
 - Regelmäßige Semestergespräche
 - Praktika
 - Vorpraktikum
 - Pastoralpraktikum
 - Schulpraktikum
 - Schwerpunktpraktikum
 - Praktikum in Seelsorglicher Gesprächsführung
 - Studienbegleitende Veranstaltungen
 - ein Treffen im Wintersemester (berufsgruppenübergreifend)
 - eine mehrtägige Veranstaltung im Sommersemester (berufsgruppenübergreifend) (Theologentage, Exkursionen, Wallfahrt,...)
 - Missbrauchsprävention I
 - Kommunikationskurs (Pastoralpsychologie)
 - Grundkurs Pastorale Gesprächsführung (Pastoralpsychologie)
 - Praktikum in Seelsorglicher Gesprächsführung (Pastoralpsychologie) (s.o.)
- Die zweite Bildungsphase: Gemeindeassistenzeit und Berufseinführung
 - Bewerbung für die Assistenzeit
 - Assistenzeit
 - Assistenzeit in einer Pfarrei
 - Ausbildungsmodule
 - Religionsunterricht und Lehrprobe
 - Prüfung im Bereich Liturgie und Wortverkündigung
 - Hausarbeit
 - Mündliches Abschlussexamen der II. Dienstprüfung GR
 - Aussendung
 - Berufseinführungsphase



5.4.2. Die erste Bildungsphase: Studium und Bewerbungskreis

Die erste Bildungsphase dient

- dem Studium der Religionspädagogik und Theologie
- dem Kennenlernen des Berufsbildes der Gemeindereferentin/ des Gemeindereferenten in der Diözese Limburg
- der Klärung der Frage nach der eigenen Berufung
- der Auseinandersetzung mit den Anforderungen an Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten (Auseinandersetzung mit den Kompetenzen für den Beruf)
- dem Zusammenwirken der verschiedenen pastoralen Berufe
- der Klärung der persönlichen Eignung für die Arbeit im Zusammenhang der verschiedenen Dimensionen des kirchlichen Lebens und der Kirche als Institution und Arbeitgeberin
- dem Einüben von pastoralen Kompetenzen
- dem Kennenlernen und Einüben von Grundvollzügen des geistlichen Lebens
- dem Kennenlernen des Bistums Limburg und seiner Entwicklungen
- der Auseinandersetzung mit weiteren Themen, die Kirche und Gesellschaft betreffen.

Die Aufnahme in den Bewerbungskreis GR des Bistums Limburg

Die Studierenden mit dem Berufswunsch Gemeindereferentin/ Gemeindereferent bilden den Bewerbungskreis GR. Aus ihrer Mitte wählen sie eine Sprecherin/ einen Sprecher, die/ der die Aktivitäten der Gruppe koordiniert und die Verbindung zur Ausbildungsreferentin/ zum Ausbildungsreferenten hält. Die Mitgliedschaft im Bewerbungskreis GR bildet die Voraussetzung zur Bewerbung für die zweite Bildungsphase (die Gemeindeassistentzeit) in der Diözese Limburg.

Die Mindestzeit der aktiven Mitgliedschaft im Bewerbungskreis GR beträgt zwei Jahre.

Die Aufnahme ist für Personen des Studiengangs Praktische Theologie und dem entsprechenden Studienabschluss an der Katholischen Hochschule Mainz, für Absolventinnen und Absolventen der Fachakademie Freiburg oder von „Theologie im Fernkurs“ der Katholischen Akademie Domschule Würzburg möglich.

Zukünftige Studierende können auf eigenen Wunsch ein Orientierungsjahr (z.B. im Felixianum Trier) absolvieren.

Interessentinnen und Interessenten am Beruf der Gemeindereferentin/ des Gemeindereferenten stellen sich der Ausbildungsreferentin/ dem Ausbildungsreferenten für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten vor. Diese/r erläutert die Abläufe der Ausbildung.

Die Interessentin/ der Interessent reicht folgende (digitale) Unterlagen ein:

- a. Kurzes Motivationsschreiben
- b. Tabellarischer Lebenslauf (incl. vollständiger Kontaktdaten)
- c. Aktuelles Lichtbild/ „Bewerbungsfoto“ oder (bevorzugt) entsprechende elektronische Bilddatei
- d. Taufschein (Auszug aus dem Taufbuch)
- e. Kurze Zusammenstellung der (kirchlichen) Bereiche, in denen bereits (ehrenamtlich) mitgewirkt wurde und Erfahrungen gesammelt werden konnten.

Nach Einreichen der Unterlagen entscheidet die Ausbildungsreferentin/ der Ausbildungsreferent über die Aufnahme in den Bewerbungskreis.

Nach erfolgter Aufnahme werden ein „Erweitertes Führungszeugnis“ (EFZ) und die unterschriebene Selbstverpflichtungserklärung (SVE) angefordert.



Die Zeit im Bewerbungskreis

Nach den Praktika und vor der Anstellung sind Gruppensupervisionen (zusammen mit anderen Limburger Bewerbungskreismitgliedern und Priesterkandidaten) vorgesehen.

Außerdem kann in Absprache mit dem Bewerbungskreismitglied die Ausbildungsleitung Supervision (ggf. auch eine psychologische Begleitung) veranlassen.

Verbindliche Elemente des Bewerbungskreises GR sind:

a. Begleitung durch die Ausbildungsreferentin/ den Ausbildungsreferenten:

- Einzelgespräche (pro Halbjahr), in denen u.a. die aktive Gestaltung des eigenen Lern- und Entwicklungsprozesses angesprochen wird und die jeweiligen Praktika vorbereitet und reflektiert werden.

- Limburger Abend (Semestergruppentreffen pro Halbjahr) zur Förderung der institutionellen Kompetenz

b. Praktika:

Im Rahmen der jeweiligen Studienordnung sind verschiedene Praktika vorgeschrieben.

Diese werden von der jeweiligen Studieneinrichtung vor- und nachbereitet. Für die Pastoralpraktika werden die Einsatzorte und Mentorinnen/ Mentoren von der Ausbildungsreferentin/ dem

Ausbildungsreferenten ausgewählt. Für die Schulpraktika werden die Einsatzorte und Mentorinnen/Mentoren vom Dezernat Schule und Bildung bzw. vom zuständigen Amt für katholische Religionspädagogik vermittelt.

Nach Einreichung des Praktikumsberichts und der Beurteilung der Mentorin/ des Mentors wird eine Praktikumsvergütung gezahlt.

c. Studienbegleitende Treffen mit anderen Studierenden und der Ausbildungsleitung:

Zweimal jährlich finden Treffen mit Studierenden der verschiedenen Studienorte zusammen mit der Ausbildungsleitung statt. Es sind dies: ein informeller Abend im November und die Theologentage (Wochenendveranstaltung im April/Mai). In diesen Zusammenhängen finden auch Kontaktgespräche mit den Limburgsprecherinnen und -sprechern der theologischen Ausbildungsstätten und der Ausbildungsleitung statt.

d. Geistliche Begleitung und spirituelle Bildung

Die Studierenden sollen einmal im Jahr an Besinnungstagen oder Exerzitien teilnehmen. Dabei sollen mindestens einmal während des Studiums mehrtägige Exerzitien belegt werden. Für die verbindliche Anmeldung beim Veranstalter wird die Ausbildungsreferentin/ der Ausbildungsreferent über Termin und Programm bis spätestens 6 Wochen vorher informiert.

e. Stimmbildung

Während der Studienzeit soll jede / jeder Studierende verpflichtend 1 Semester lang einen Kurs in Stimmbildung absolvieren. Die Kosten werden zu 80 % vom Bistum Limburg übernommen. Die Studierenden reichen dazu die bereits bezahlte Rechnung mit Nachweis (z. B. Kontoauszug) bei der Ausbildungsreferentin ein.

f. Mitfeier und Mithilfe bei der Aussendungsfeier (einmal jährlich)



Mitglieder des Bewerbungskreises haben während ihrer Zeit im Bewerbungskreis die Möglichkeit, freiwillig an einem Development Center teilzunehmen mit anschließendem Entwicklungsgespräch. Dieses Development Center dient der qualifizierten Rückmeldung (Lernfelder und Entwicklungspotentiale) in Bezug auf einen pastoralen Beruf im Bistum Limburg. So können Maßnahmen entwickelt werden, welche die Teilnehmer in den je eigenen Fähigkeitsbereichen unterstützen sollen.

Um eine kreative und lernfreundliche Atmosphäre zu wahren, ist auf die strikte Trennung von forum internum und forum externum zu achten.

Förderung der Bewerbungskreismitglieder

Das Bistum Limburg möchte Menschen in ihrer individuellen Entwicklung und Lebensbiografie unterstützen. Die damit verbundene Förderung der Persönlichkeitsentwicklung zielt nicht allein auf einen Dienst im Bistum Limburg ab. Auch der dazugehörige Kompetenzerwerb kann in vielen anderen Bereichen des Lebens hilfreich sein.

Das Bistum Limburg investiert stark in die Bewerbungskreismitglieder, erwartet im Gegenzug eine aktive Teilnahme und ein engagiertes Einbringen.

In diesem Sinne bietet das Bistum Limburg Menschen eine Möglichkeit, der eigenen Berufung nachzugehen und diese zu klären.

Konkret bietet das Bistum Limburg durch die Mitgliedschaft im Bewerbungskreis:

- Finanzierung und Bereitstellung einer Geistlichen Mentorin an der KH Mainz
- Finanzierung und Bereitstellung eines Ausbildungsreferenten/ einer Ausbildungsreferentin (Organisation, Vernetzungsarbeit, Lernbegleiter, Ansprechperson,...)
- Finanzierung der Geistlichen Ausbildung incl. Übernahme aller Kosten bei Veranstaltungen (bis auf einen kleinen Eigenanteil pro Übernachtung bei Mehrtagesveranstaltungen)
- Übernahme der Kosten von Exerzitien bis zu einer Höchstgrenze (und bis auf einen kleinen Eigenanteil pro Übernachtung)
- Kostenübernahme aller Ausbildungsmodule (Übernachtung, Referenten,...)
- Bereitstellung und Kostenübernahme Supervision
- 2 Büchergutscheine zur Unterstützung der Theologischen Studien
- Kostenübernahme bei Teilnahme an gemeinsamen Veranstaltungen zur Vernetzung (bis auf einen kleinen Eigenanteil pro Übernachtung bei Mehrtagesveranstaltungen)
- Praktikumsvergütung der Pflichtpraktika
- Einmaliger Zuschuss für eine Studienreise
- Finanzierung der überdiözesanen Vernetzungsarbeit

Bei Beendigung der Mitgliedschaft im Bewerbungskreis müssen dem Bistum Limburg keine entstandenen Kosten rückerstattet werden.

Ende der Mitgliedschaft im Bewerbungskreis

Die Mitgliedschaft im Bewerbungskreis GR endet in der Regel durch Austritt der Kandidatin/ des Kandidaten oder durch die Aufnahme oder Ablehnung für die Gemeindeassistentzeit.

Unter bestimmten Voraussetzungen und in Absprache mit dem Regens des Bistums Limburg als Abteilungsleiter der Abteilung Personalausbildung und dem Personaldezernent des Bistums Limburg kann auch ein Mitglied aus dem Bewerbungskreis ausgeschlossen werden.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch eine Mitgliedschaft im Bewerbungskreis GR in Form einer passiven Mitgliedschaft geführt werden – jedoch nur bei weiterhin bestehender Option für den pastoralen Dienst. In dieser Zeit muss die betreffende Person an keiner Veranstaltung des Bewerbungskreises GR teilnehmen, nimmt aber jährlich mindestens einmal von sich aus Kontakt zur Ausbildungsreferentin/ zum Ausbildungsreferenten auf.



5.4.3. Die zweite Bildungsphase: Gemeindeassistenzeit und Berufseinführung

Zur zweiten Bildungsphase gehören die Assistenzeit und die ersten beiden Dienstjahre als Berufseinführungsphase.

In Fortführung zu den vorhergehenden Bildungsphasen beinhaltet die gesamte zweite Ausbildungsphase eine supervisorische und psychologische Begleitung.

Die Ausbildung geschieht durch das Dezernat Personal unter Verantwortung der Ausbildungsreferentin/ des Ausbildungsreferenten.

In der Gemeindeassistenzeit geschieht die Ausbildung ebenfalls unter Anleitung einer Mentorin/ eines Mentors im Zusammenwirken mit dem Pastoralteam. Die Dienstaufsicht liegt beim zuständigen Pfarrer bzw. bei dem leitenden Priester.

In der Berufseinführungsphase erfolgt die Ausbildung ebenfalls durch das Dezernat Personal unter Verantwortung der Ausbildungsreferentin/ des Ausbildungsreferenten im Zusammenwirken mit der Diözesanreferentin bzw. dem Diözesanreferenten.

Bewerbungsverfahren

Das Bewerbungsverfahren für den Gemeindeassistentenkurs besteht aus folgenden Elementen:

- den Lern- und Entwicklungsschritten während der Zeit im Bewerbungskreis GR
- den schriftlichen Bewerbungsunterlagen
- den Beobachtungen aus dem Assessment Center³⁶
- dem Einzelbewerbungsgespräch

Ausbildungszeit, Anstellung und Einsatz

Bewerberinnen und Bewerber für den Dienst der Gemeindeferentin/ des Gemeindeferenten werden mit einem für die Dauer der Ausbildung befristeten Arbeitsvertrag als Gemeindeassistentin/ Gemeindeassistent durch das Bistum angestellt. Die Ausbildungszeit beträgt i.d.R. 2 Jahre.

In Ausnahmefällen kann bei einer Anstellung mit einem Beschäftigungsumfang von 66% auch ein dreijähriger Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. In diesem Fall sind die Ausbildungsinhalte auf drei Jahre der Assistenzeit zu verteilen.

Die Gemeindeassistentinnen und Gemeindeassistenten werden in einer Pfarrei eingesetzt und ausgebildet.

Verbindlichkeit

Die Gemeindeassistentinnen und Gemeindeassistenten sind verpflichtet, an den Ausbildungsmodulen teilzunehmen.

³⁶ Konzept siehe Anhang



Versäumnis von Ausbildungsmodulen in der zweiten Ausbildungsphase

Die Praxis begleitenden Ausbildungsmodule sind verbindlicher Bestandteil der zweiten Ausbildungsphase.

Wenn jemand durch Krankheit oder einem anderen schwerwiegenden Grund einzelne Tage versäumt, entscheidet die Ausbildungsreferentin/ der Ausbildungsreferent, wie diese Elemente nachgeholt werden. Sollte die Auszubildende/ der Auszubildende ein ganzes Ausbildungsmodul versäumen, hat er/ sie dies gegebenenfalls mit einem anderen Ausbildungskurs nachzuholen. Falls das Nachholen der versäumten Module innerhalb der Ausbildungszeit nicht möglich oder sinnvoll ist, kann das Ausbildungsmodul auch in der Berufseinführungsphase nachgeholt werden oder die Ausbildungsreferentin/ der Ausbildungsreferent kann in Rücksprache mit der Ausbildungsleitung ein Äquivalent festlegen. Prüfungsrelevante Ausbildungsmodule müssen vor den entsprechenden Prüfungen absolviert werden, sonst kann nicht zu der entsprechenden Prüfung angetreten werden.

Wenn drei oder mehr Ausbildungsmodule nicht absolviert werden konnten, entscheidet der Personaldezernent in Verbindung mit der Ausbildungsleitung und er zuständigen Ausbildungsreferentin/ dem zuständigen Ausbildungsreferenten, ob und in welcher Form die Ausbildung weitergeführt werden kann.

Nachzuholende Ausbildungsmodule werden im Rahmen einer Abordnung geregelt und haben vor dienstlichen Verpflichtungen in der Pfarrei Vorrang. In solchen Fällen verfällt der Anspruch auf Fortbildung nicht und die Kosten werden vom Bistum übernommen.

Abschluss der Assistenzzeit

Die Assistenzzeit wird abgeschlossen durch die Zweite Dienstprüfung GR. Die Zweite Dienstprüfung GR besteht aus drei praktischen Prüfungsabschnitten, die schriftlich festgehalten werden, und einem mündlichen Prüfungsteil.

Die drei praktischen Prüfungsabschnitte sind:

- die Lehrprobe
- die Prüfung im Bereich Liturgie und Wortverkündigung
- die schriftliche Hausarbeit

Die mündliche Prüfung besteht aus:

- dem Thema der Hausarbeit und sich daraus ergebenden (pastoral-)theologischen Kenntnissen.

Eine eigene Prüfungsordnung regelt die Voraussetzung, die Zulassung und die Inhalte zur Zweiten Dienstprüfung der Gemeindeferentin/ des Gemeindeferenten.³⁷

Sendung durch den Diözesanbischof

Nach erfolgreichem Abschluss der Assistenzzeit werden die Gemeindeferentinnen und Gemeindeferenten vom Diözesanbischof in den Dienst des Bistums Limburg gesandt. Diese Aussendung geschieht in einer gottesdienstlichen Feier. Dabei erhalten sie die Bischöfliche Sendung, die konstitutive Voraussetzung für den hauptberuflich pastoralen Dienst ist.

³⁷ Vgl. Prüfungsordnung GA vom 01.09.2018, Az.: 565L/17932/18/04/1



Berufseinführungsphase

In den ersten beiden Dienstjahren, der Berufseinführungsphase, sind folgende ggf. mehrtägige Bildungsmaßnahmen verpflichtend, die nicht mit dem Fortbildungskontingent verrechnet werden:

- Die Fortsetzung oder das Nachholen einzelner Ausbildungsmodule, die zum Gemeindeassistentenkurs gehören.
- Ausbildungsmodule: Dabei können mehrere Ausbildungsjahrgänge mit jährlich wechselnden Themen zusammengefasst werden.

Darüber hinaus ist in besonderen Bedarfsfällen oder aus entsprechenden Anlässen die Verpflichtung zu mehrtägigen Bildungsveranstaltungen (ggf. in Form von Studien- und Pilgerfahrten) möglich.

Den Ausbildungsmodulen in der Berufseinführungsphase ist in jedem Fall Priorität vor sonstigen Verpflichtungen einzuräumen.

Für diese Ausbildungsmodule ist die Ausbildungsreferentin/ der Ausbildungsreferent verantwortlich.

5.4.4. Die dritte Bildungsphase: Fortbildung

Die dritte Bildungsphase beginnt nach der Berufseinführungsphase und umfasst das ganze weitere Berufsleben der Gemeindeferentin/ des Gemeindeferenten. Sie erfolgt in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen im Bischöflichen Ordinariat und nach der Fort- und Weiterbildungsordnung des Bistums Limburg.



6. Module

Die vorliegenden Kompetenzen und Haltungen bilden den Zielhorizont für die folgenden Ausbildungsmodule. Die einzelnen Module der Ausbildung sollen dazu dienen, diese Kompetenzen und Haltungen zu initiieren, zu fördern und zu entwickeln.

Nicht zu jedem Handlungsfeld soll ein konkretes Ausbildungsformat generiert werden. Ziel ist die Verknüpfung von Modulen in unterschiedliche Handlungsfelder.

Möglichst viele der Ausbildungsmodule sollen berufsgruppenübergreifend durchgeführt werden.

Die Ausbildungsmodule dieses Kapitels werden im Sinne von „Ausführungsbestimmungen“ in Kraft gesetzt und in angemessenen Abständen evaluiert und von der Abteilung Personalausbildung fortentwickelt. Dazu bedarf es keiner gesonderten Überarbeitung und Beratung des gesamten Ausbildungskonzeptes.

Neben den Ausbildungsmodulen sind weitere Handlungsfelder in der Praxis zu initiieren und durch die Mentorin/ den Mentor und weitere Anleiterinnen/ Anleiter zu begleiten und zu reflektieren.



6.1. Erste Bildungsphase

6.1.1. Praktika

| | | | |
|--|--|---------------------------|------------------------------------|
| Modul: | Vorpraktikum | | |
| Modul-Nummer: | I-01-a | Kategorie: | Praktika |
| Zielgruppe: | BWK-GR | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | | Fachreferent/innen | |
| Zeitliche Verortung: | Vor Beginn des Studiums | Dauer: | 6 Wochen bzw. 150 Stunden (BWK-GR) |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Hospitation ○ Eigene Versuche | Inhalt: | |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Rolle des Seelsorgers/ der Seelsorgerin ○ Selbstmanagement ○ Umgang mit eigenen Grenzen ○ Charismenorientierung und Engagementförderung ○ Partizipation ○ Umgang mit dem Fremden und dem Anderen | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Kennenlernen des angestrebten Berufs mit seinen Spezifika im Bistum Limburg ○ Exemplarisches Erproben pastoraler Aufgaben | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexion mit Praktikums-M ○ Reflexion mit AR ○ Praktikumsbericht | | | |



| | | | |
|--|--|---------------------------|--|
| Modul: | Pastoralpraktikum | | |
| Modul-Nummer: | I-01-b | Kategorie: | Praktika |
| Zielgruppe: | PK, BWK-PR, BWK-GR | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | | Fachreferent/innen | |
| Zeitliche Verortung: | Zu Beginn des Priesterseminars / des BWK | Dauer: | 4 Wochen(PK, BWK-PR) 6 Wochen bzw. 150 Stunden (BWK-GR) |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Hospitation ○ Eigene Versuche | Inhalt: | |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Rolle des Seelsorgers/ der Seelsorgerin ○ Selbstmanagement ○ Umgang mit eigenen Grenzen ○ Charismenorientierung und Engagementförderung ○ Partizipation ○ Umgang mit dem Fremden und dem Anderen | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Kennenlernen des angestrebten Berufs mit seinen Spezifika im Bistum Limburg ○ Exemplarisches Erproben pastoraler Aufgaben | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexion mit der Praktikums-M ○ Reflexion mit AR ○ Praktikumsbericht | | | |



| | | | |
|---|--|---------------------------|-----------------------|
| Modul: | Schulpraktikum | | |
| Modul-Nummer: | I-01-c | Kategorie: | Praktika |
| Zielgruppe: | BWK-GR | Verantwortlich: | AR Religionspädagogik |
| Ort: | | Fachreferent/innen | |
| Zeitliche Verortung: | | Dauer: | 5 Wochen |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Hospitation ○ Eigene Versuche | Inhalt: | |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Rolle des Seelsorgers/ der Seelsorgerin ○ Selbstmanagement ○ Umgang mit eigenen Grenzen ○ Umgang mit dem Fremden und dem Anderen ○ Religionspädagogik ○ Glaubenskommunikation | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Kennenlernen von Schnittstellen „Kirche und Gesellschaft“ ○ Pastoral kluger Umgang in einem zunächst säkularen Umfeld ○ Kennenlernen der Lehrer-Rolle ○ Kennenlernen von wichtigen expliziten und impliziten Regeln des Umfelds „Schule“ ○ Erste eigene Unterrichtsversuche und damit Sammlung von Erfahrungen als Lehrer | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexion mit Praktikums-M ○ Reflexion mit AR ○ Praktikumsbericht | | | |



| | | | |
|--|--|---------------------------|----------|
| Modul: | Schwerpunktpraktikum | | |
| Modul-Nummer: | I-01-d | Kategorie: | Praktika |
| Zielgruppe: | BWK-GR | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | | Fachreferent/innen | |
| Zeitliche Verortung: | | Dauer: | 3 Wochen |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Hospitation ○ Eigene Versuche | Inhalt: | |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Rolle des Seelsorgers/ der Seelsorgerin ○ Selbstmanagement ○ Umgang mit eigenen Grenzen ○ Charismenorientierung und Engagementförderung ○ Partizipation ○ Umgang mit dem Fremden und dem Anderen | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Kennenlernen des angestrebten Berufs mit seinen Spezifika im Bistum Limburg ○ Exemplarisches Erproben pastoraler Aufgaben | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexion mit der Praktikums-M ○ Reflexion mit AR ○ Praktikumsbericht | | | |



| | | | |
|--|---|---------------------------|--------------------------------------|
| Modul: | Wahlpraktikum / Projektpraktikum (Sollte i.d.R. in der Schule, kann aber auch in Beratungsstellen, Fachstellen, Jugendkirchen, Verbänden usw. absolviert werden.) | | |
| Modul-Nummer: | I-01-e | Kategorie: | Praktika |
| Zielgruppe: | PK, BWK-PR | Verantwortlich: | AR AR Religionspädagogik |
| Ort: | | Fachreferent/innen | |
| Zeitliche Verortung: | Im Laufe des Studiums/ der BWK-Zeit | Dauer: | Bis zu 4 Wochen oder Projektzeitraum |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Hospitation ○ Eigene Versuche | Inhalt: | |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Rolle des Seelsorgers/ der Seelsorgerin ○ Selbstmanagement ○ Umgang mit eigenen Grenzen ○ Umgang mit dem Fremden und dem Anderen ○ Religionspädagogik ○ Glaubenskommunikation | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Kennenlernen von Schnittstellen „Kirche und Gesellschaft“ ○ Pastoral kluger Umgang in einem zunächst säkularen Umfeld ○ Ggf. Kennenlernen der Lehrer-Rolle ○ Ggf. Kennenlernen von wichtigen expliziten und impliziten Regeln des Umfelds „Schule“ ○ Ggf. Erste eigene Unterrichtsversuche und damit Sammlung von Erfahrungen als Lehrer | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexion mit Praktikums-M ○ Reflexion mit AR ○ Praktikumsbericht | | | |



6.1.2. Geistliche Bildung und menschliche Reife

a) Geistliche Bildung

| | | | |
|--|---|---------------------------|--|
| Modul: | Geistliche Begleitung | | |
| Modul-Nummer: | I-02-a | Kategorie: | Geistliche Bildung |
| Zielgruppe: | PK, BWK-PR, BWK-GR | Verantwortlich: | Spiritual Geistliche/r Mentor/in |
| Ort: | St. Georgen bzw. beim jeweiligen Begleiter | Fachreferent/innen | Geistliche Begleiter/innen |
| Zeitliche Verortung: | Durchgängig in der gesamten ersten Phase | Dauer: | ca. 1x monatlich 1 Stunde |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Geistliches Gespräch ○ Gebet | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Frage nach dem eigenen Weg und der eigenen Berufung ○ Alltägliches Leben im Horizont des Glaubens anschauen ○ Eigene Spiritualität ○ Umgang mit eigenen Grenzen |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Spiritualität ○ Eigene Rolle des Seelsorgers / der Seelsorgerin ○ Selbstmanagement ○ Umgang mit eigenen Grenzen | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Spiritualität entdecken und vertiefen ○ Schritte auf dem Weg zur Berufungsklä rung ○ Persönliche Sprachfähigkeit im Glauben ○ Reflexion des eigenen Lebens als Glaubensweg | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Semestergespräche | | | |



| | | | |
|---|---|---------------------------|--|
| Modul: | Exerzitien | | |
| Modul-Nummer: | I-02-b | Kategorie: | Geistliche Bildung |
| Zielgruppe: | PK, BWK-PR, BWK-GR | Verantwortlich: | Spiritual Geistliche/r Mentor/in |
| Ort: | Exerzitienhaus | Fachreferent/innen | Exerzitienbegleiter/innen Geistliche/r Mentor/in |
| Zeitliche Verortung: | Durchgängig in der gesamten ersten Phase | Dauer: | Jährlich zwischen 3 und 7 Tagen |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Stille ○ Gebet ○ Gebetszeiten ○ qualifizierte Begleitung ○ Geistliche Impulse ○ Gottesdienste, Möglichkeit zum Sakramentenempfang ○ Schriftbezug ○ Einzelgespräche | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Frage nach dem eigenen Weg und der eigenen Berufung ○ Alltägliches Leben im Horizont des Glaubens anschauen ○ Eigene Spiritualität ○ Umgang mit eigenen Grenzen ○ Fähigkeit zum (Allein)Sein mit sich und Gott stärken |
| Handlungsfelder: <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Spiritualität ○ Eigene Rolle des Seelsorgers/ der Seelsorgerin ○ Selbstmanagement ○ Umgang mit eigenen Grenzen | | | |
| Ziele: <ul style="list-style-type: none"> ○ Unterscheidung der Geister ○ Eigene Spiritualität entdecken und vertiefen ○ Berufungsklä rung / -vergewisserung ○ Reflexion des eigenen Lebens als Glaubensweg | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: <ul style="list-style-type: none"> ○ Semestergespräche | | | |



| | | | |
|--|---|---------------------------|---|
| Modul: | Geistliche Ausbildung | | |
| Modul-Nummer: | I-02-c | Kategorie: | Geistliche Bildung |
| Zielgruppe: | PK, BWK-PR, BWK-GR | Verantwortlich: | Spiritual Geistliche/r Mentor/in |
| Ort: | | Fachreferent/innen | Spiritual, geistliche Mentorin, punktuell Theologen, Psychologen |
| Zeitliche Verortung: | Durchgängig in der gesamten ersten Phase | Dauer: | |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Versuche ○ Diskussion ○ Austausch ○ Gebet ○ Stille ○ Mentoratsgruppen ○ Geistl. Wochenenden ○ Besinnungstage ○ Vorbereitung und Feier von Liturgien ○ Ausgewogenheit von Theorie und Praxis | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Spiritualitätsformen theoretisch und praktisch ○ Geistliches/ Persönliches Gespräch ○ Rollenbilder des Seelsorger/ der Seelsorgerin in sich verändernden Zeiten ○ Selbstmanagement ○ Umgang mit eigenen Grenzen ○ Gottesdienstliche Formen kennenlernen und vorbereiten ○ Sich Ausprobieren im Vorbereiten und Anleiten geistlicher Gruppen |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Spiritualität ○ Eigene Rolle des Seelsorgers/ der Seelsorgerin ○ Selbstmanagement ○ Umgang mit eigenen Grenzen ○ Gottesdienstliche Formen gestalten ○ Partizipation | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Kennenlernen und Vertrautwerden mit den Grundvollzügen und -fragen der christlichen Spiritualität ○ Einüben geistlicher Kompetenzen ○ Kennenlernen der Grundzüge geistlicher Theologie ○ Vertraut werden mit unterschiedlichen gottesdienstlichen Feiern und deren Vorbereitung ○ Kennenlernen unterschiedlicher geistlicher Lebensformen ○ Persönliche und geistliche Sprachfähigkeit ○ Ein Gefühl erlangen für unterschiedliche Wege und Formen von Spiritualität ○ Kennenlernen und Vertiefen des eigenen Weges, Toleranz für davon abweichende Frömmigkeitsformen | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexion | | | |



b) Supervision in der ersten Ausbildungsphase

| | | | |
|---|--|---------------------------|--|
| Modul: | Supervision I | | |
| Modul-Nummer: | I-03 | Kategorie: | Supervision |
| Zielgruppe: | PK, BWK-PR, BWK-GR | Verantwortlich: | A-ref. |
| Ort: | | Fachreferent/innen | Supervisor/innen |
| Zeitliche Verortung: | Jeweils nach einem Praktikum | Dauer: | 3 Stunden??? oder ein ganzer Tag??? |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Gruppengespräch ○ Fallarbeit ○ Einsatz von Übungen / Techniken, sofern sie zum Verstehen eines Sachverhaltes beitragen | Inhalt: | ○ |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Rolle des Seelsorgers/ der Seelsorgerin ○ Selbstmanagement ○ Umgang mit eigenen Grenzen ○ Partizipation ○ Führen, Leiten und Steuern ○ Arbeit in Netzwerken | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ In der Supervision wird die Fähigkeit zur Reflexion des beruflichen Handelns gestärkt als wesentlicher Bestandteil der beruflichen Identität ○ Die Supervision will mehr Zufriedenheit, Differenzierung und Klärung erreichen bei den Auszubildenden: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bezogen auf ihre Arbeit mit einer entsprechenden Klientel ▪ Bezogen auf die Zusammenarbeit im Team ▪ Bezogen auf die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und / oder dessen Vertreterin ▪ Interpersonal, intrapersonal, institutionell (in Bezug auf die eigene Person / die beruflichen Beziehungen/ die Institution) | | | |
| Das geschieht zum Beispiel durch: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Supervision als reflexives Instrument des eigenen beruflichen Handelns kennenlernen ○ Wahrnehmungs- und Deutungskompetenz erweitern ○ Verstehen, was eine berufliche Rolle ist, mit Rollenklärung und –entwicklung umgehen ○ Interaktionsprozesse verstehen ○ Phänomene der Übertragung und Gegenübertragung kennenlernen und Umgang mit ihnen üben ○ Eigene biografische Prägungen erkennen und bearbeiten lernen ○ Über die Reflexion Offenheit für eigene, berufliche und kirchliche Veränderungsprozesse entwickeln ○ Organisationen, ihre spezifischen Strukturen und Kulturen verstehen und begreifen lernen ○ das Spezifische der katholischen Kirche als Institution und Organisation und die eigene Position darin reflektieren ○ Anregungen zur kollegialen Fallarbeit | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexion über inter- und intrapersonale Veränderungsprozesse ○ Bilanzierung am Ende eines Jahres und Endauswertung bei Abschluss der Supervision | | | |



6.1.3. Kompetenzerwerb

a) Einführung in die Thematik Kompetenzen und Haltungen

| | | | |
|---|---|---------------------------|--|
| Modul: | Einführung in Kompetenzen und Haltungen | | |
| Modul-Nummer: | I-04 | Kategorie: | Einführung in die Thematik Kompetenzen und Haltungen |
| Zielgruppe: | PK, BWK-PR, BWK-GR, StD | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | | Fachreferent/innen | Gesamtes Team Personalausbildung |
| Zeitliche Verortung: | Bei Eintritt in Priesterseminar, BWK-PR, BWK-GR, BWK-StD | Dauer: | ½ Tag |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Präsentation ○ Austausch | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Ausbildungsordnung und Ausbildungskonzept ○ Kompetenzen und Haltungen in der Ausbildung ○ Ausbildungsmodule der ersten Bildungsphase |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Selbstmanagement ○ | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Die Auszubildenden lernen das Ausbildungskonzept mit dem kompetenz- und haltungsorientierten Ansatz kennen. ○ Die Auszubildenden setzen sich mit dem Prinzip auseinander, dass sie die Hauptverantwortung für die eigene Lernentwicklung tragen. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Regelmäßige Semestergespräche, in denen das Thema „Kompetenzen und Haltungen“ weiter besprochen wird. ○ | | | |



b) Prävention

| | | | |
|--|---|---------------------------|---|
| Modul: | Prävention vor sexualisierter Gewalt I | | |
| Modul-Nummer: | I-05 | Kategorie: | Prävention |
| Zielgruppe: | PK, BWK-PR, BWK-GR, BWK-StD | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Digitalveranstaltung | Fachreferent/innen | Koordinationsstelle Prävention |
| Zeitliche Verortung: | Bei Eintritt ins Seminar / in BWK-PR, BWK-GR bzw. bei Eintritt in die Vorbereitungszeit Diakonenweihe: WK-StD | Dauer: | 1 Tag |
| Methoden: | ○ | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Begriffsdefinitionen ○ Täterstrategien ○ Betroffenenicht ○ Dienstrecht und Strafrecht - und die daraus resultierenden Konsequenzen ○ Beschwerdemanagement ○ Ansprechpersonen / Zuständigkeiten ○ Interventionsordnung |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Missbrauchsprävention | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Selbst ins Denken und Reflektieren kommen. ○ Warnhinweise an sich selbst wahrnehmen. ○ | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| ○ | | | |



c) Pastoralpsychologie

| | | | |
|---|--|---------------------------|---|
| Modul: | Kommunikationskurs | | |
| Modul-Nummer: | I-06 | Kategorie: | Pastoralpsychologie |
| Zielgruppe: | PK, BWK-PR, BWK-GR | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Michael Cleven Michaela Ziegler |
| Zeitliche Verortung: | Wochenende vor Uni-Start ins Wintersemester (Mitte Oktober) | Dauer: | 2,5 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Übungsgespräche in Trios ○ Rückmeldungen in der Gruppe ○ Theorieeinheiten ○ Videoaufnahmen und Videoanalyse | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Information zu Kommunikationstheorien ○ Kommunikations- und Kooperationsübungen ○ Analyse von Gesprächs- und Videoaufnahmen ○ Rückmeldungsprozesse der Teilnehmenden untereinander ○ Kursauswertung |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Seelsorgliche Begleitung ○ Arbeit in Netzwerken ○ Partizipation ○ Umgang in und mit der Öffentlichkeit | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Vermittlung grundlegender Kenntnisse über die Kommunikation. ○ Reflexion des eigenen Kommunikationsstils. ○ Einübung einer verständnisvollen, wertschätzenden und offenen Kommunikation. ○ Integration von psychologischen und theologischen Aspekte der Kommunikation. ○ Einübung in die Methodik und in die Feedbackkultur. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Qualifizierte Rückmeldung an jeden einzelnen Kursteilnehmer / jede einzelne Kursteilnehmerin | | | |



| | | | |
|--|---|---------------------------|---|
| Modul: | Grundkurs Seelsorgliche Gesprächsführung | | |
| Modul-Nummer: | I-07 | Kategorie: | Pastoralpsychologie |
| Zielgruppe: | PK, BWK-PR, BWK-GR | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Karl Schermuly Martina Abeln-Schermuly |
| Zeitliche Verortung: | Wochenende nach Aschermittwoch | Dauer: | 2,5 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Übungsgespräche in Trios ○ Inhaltliche Impulse zu Gesprächsführung ○ Rückmeldungen ○ Reflexion | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Informationen und theologische Grundlegung zum personenzentrierten Ansatz der Gesprächsführung ○ Selbsterfahrung ○ Schriftliche und mündliche Übungssätze als Einstieg in die einführende Verbalisierung ○ Weiterentwicklung der sprachlichen Flexibilität ○ Erarbeitung von alternativen Formulierungen beim Benennen von Gefühlen und Bedürfnissen zur Erweiterung der sprachlichen Kompetenz ○ Übungsgespräche der Kursteilnehmer/innen in Trios ○ Reflexion religiöser Erfahrung und theologischer Konzepte |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Seelsorgliche Begleitung ○ Umgang mit dem Fremden und dem Anderen ○ Glaubenskommunikation ○ Partizipation ○ Eigene Rolle als Seelsorgerin/ Seelsorger ○ Umgang mit eigenen Grenzen | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Einführung in die personenzentrierten Gesprächsführung. ○ Bereitschaft und Befähigung zu einer personenbezogenen Haltung. ○ Einübung des einführenden und verständnisvollen Verbalisierens als Gesprächsmethode. ○ Bearbeitung von Themen, die sich während der Kursarbeit seitens der Teilnehmer(inne)n ergeben. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Qualifizierte Rückmeldung an jeden einzelnen Kursteilnehmer / jede einzelne Kursteilnehmerin ○ | | | |



| | | | |
|--|--|---------------------------|--|
| Modul: | Praktikum Seelsorgliche Gesprächsführung | | |
| Modul-Nummer: | I-08 | Kategorie: | Pastoralpsychologie |
| Zielgruppe: | PK, BWK-PR, BWK-GR | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg und Regional an unterschiedlichen Kliniken möglich | Fachreferent/innen | Michael Cleven Christine Kreutz |
| Zeitliche Verortung: | nach Kommunikationskurs und Grundkurs seelsorgl. Gesprächsführung: letzte Septemberwoche | Dauer: | 7 Tage (Montag bis Sonntag) |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Hospitation ○ Seelsorgegespräch mit Patient*innen ○ Gesprächsprotokolle ○ Gruppengespräch ○ Inhaltliche Impulse ○ Praxisanleitung vor Ort | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Gesprächseinstieg vorbereiten ○ Einführung in die „Organisation Klinik“ ○ Krankenbesuche in einem Krankenhaus ○ Anfertigung von ein bis zwei Gesprächsprotokollen ○ Analyse der Gesprächsprotokolle im Gruppengespräch ○ Aufarbeitung von Passagen des Gespräches ○ Glaubensreflexion ○ Praktikumsbericht ○ Liturgischer Abschluss ○ Kursauswertung |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Seelsorgliche Begleitung ○ Eigene Rolle des Seelsorgers/ der Seelsorgerin ○ Selbstmanagement ○ Umgang mit eigenen Grenzen ○ Umgang mit dem Fremden und dem Anderen | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexion der persönlichen und beruflichen Identität im Kontext der seelsorgerlichen Begegnung mit Kranken. ○ Wer bin ich als Mensch (persönliche Identität)? ○ Wer bin ich als Seelsorger/in (berufliche Identität, Aspekte der Rolle)? ○ Integration von persönlicher und beruflicher Identität ○ Einübung von konstruktiven seelsorgerlichen Verhaltensweisen und Antwortmöglichkeiten. ○ Kennenlernen des Konzeptes der Klinischen Seelsorgeausbildung (KSA) – Clinical Pastoral Education (CPE). | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexion in der Gesamtgruppe und im Einzelgespräch mit der Mentor/Mentorin vor Ort ○ Qualifizierte Rückmeldung an die einzelnen Kursteilnehmenden ○ Praktikumsbericht für die Ausbildungsverantwortlichen: Zusammenstellung der eigenen Lernerfahrungen und mögliche zukünftige Lernschritte | | | |



6.2. Zweite Bildungsphase – Praktische Ausbildung

6.2.1. Einführung und Reflexion

a) Einführung

| | | | |
|--|---|---------------------------|--|
| Modul: | Einführungswoche | | |
| Modul-Nummer: | II-011 | Kategorie: | Einführung |
| Zielgruppe: | WK, PA, GA, ggf. WK-StD | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | |
| Zeitliche Verortung: | Beginn der II. Phase | Dauer: | 5 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Einzelarbeit ○ Gruppenarbeit ○ Vorträge ○ Austauschrunden ○ Begegnungen | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Beschäftigung mit dem eigenen Seelsorgeverständnis ○ Kennenlernen der Gruppe ○ Kennenlernen des Ausbildungskonzeptes ○ Bistumsgeschichte ○ Organisatorisches (Finanzfragen, Versicherung, ...) ○ Liturgie |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Rolle als Seelsorgerin/ Seelsorger ○ Selbstmanagement ○ Organisation ○ Gottesdienstliche Formen gestalten | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Kennenlernen des Ausbildungskurses ○ Einführung in die zweite Ausbildungsphase ○ Kennenlernen von Strukturen und Arbeitszusammenhängen | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Zum Nachlesen: Handouts zu diversen Einzelthemen und Zusammenfassung aller relevanten Informationen digital ○ Evaluation | | | |



b) Begleitende Praxisreflexion (BPR)

| | | | |
|--|--|---------------------------|--|
| Modul: | Begleitende Praxisreflexion | | |
| Modul-Nummer: | II-012 | Kategorie: | Begleitende Praxisreflexion |
| Zielgruppe: | WK, PA, GA | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | | Fachreferent/innen | |
| Zeitliche Verortung: | Durchgängig in der gesamten zweiten Phase | Dauer: | 7 einzelne Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Präsentationen ○ Gruppengespräch ○ Einzelarbeit ○ Kollegiale Fallarbeit ○ Weltcafé ○ etc. | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Treffen in wechselnden Ausbildungsgemeinden: Kennen lernen der einladenden Gemeinde ○ Thematischer Austausch (Schwerpunkt) ○ Besprechung organisatorischer und interner Fragen |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Arbeit in Netzwerken ○ Organisation ○ Eigene Rolle als Seelsorgerin/ Seelsorger ○ Umgang mit eigenen Grenzen | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Die „Praxisreflexion“ dient der Sensibilisierung des Reflexionsbedarfs bei den Auszubildenden und führt zum eigenverantwortlichen Einbringen und Bearbeiten konkreter Themen und Fragenstellungen, die für das Hineinwachen in den pastoralen Dienst notwendig sind. Darüber hinaus werden in gemeinsamen Praxisfeldern, die von der Ausbildungsleitung vorgegeben werden (z. B. Pilgerwanderung) Beobachtungen und Erfahrungen analysiert, gedeutet und ausgewertet. ○ 1. BPR: Auseinandersetzung mit dem eigenen Seelsorgeverständnis u.a. im Hinblick auf die pastoralen Impulse von Papst Franziskus, u.a. in Amoris laetitia ○ Beispiele für Reflexions- und Vertiefungsthemen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zusammenwirken im Team ▪ Umgang mit Zeit ▪ Seelsorgliche Begleitung für Menschen im 3. und 4. Lebensalter ▪ Erwachsenenbildung ▪ Weltkirche ▪ Sakramentenkatechese im Wandel ▪ Umgang mit Ehrenamtlichen ▪ Gemeindeentwicklung ▪ Umgangsformen, Stil und Bekleidungsfragen ▪ Vorstellung und Reflexion eigener Praxisbeispiele (Gottesdienstmodelle, Katechesen, Gruppenstunden, ...) ▪ Ausbildungsverlauf, Ausbildungseinheiten, Zusammenwirken mit anderen Ausbildungsverantwortlichen | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ | | | |



6.2.2. Geistliche Bildung und menschliche Reife

a) Geistliche Bildung

| | | | |
|--|---|---------------------------|--|
| Modul: | Geistliche Begleitung | | |
| Modul-Nummer: | II-021-a | Kategorie: | Geistliche Bildung |
| Zielgruppe: | WK, PA, GA, WK-StD | Verantwortlich: | Spiritual Geistliche/r Mentor/in |
| Ort: | Individuell gewählte Geistliche Begleitung (z.B. im Refugium für Mitarbeitende in Caritas und Pastoral, Hofheim, oder an einem anderen Ort) | Fachreferent/innen | Geistliche Begleiter/innen |
| Zeitliche Verortung: | Durchgängig in der gesamten zweiten Phase | Dauer: | Etwa eine Stunde pro Monat |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Geistliches Begleitgespräch in regelmäßigen persönlichen Treffen ○ Forum Internum ○ Gebet ○ Ggf. Beichte | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Frage nach dem eigenen Weg und der eigenen Berufung ○ Alltägliches Leben im Horizont des Glaubens ○ Eigene Spiritualität ○ Umgang mit eigenen Grenzen |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Spiritualität ○ Eigene Rolle des Seelsorgers / der Seelsorgerin ○ Selbstmanagement ○ Umgang mit eigenen Grenzen | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Spiritualität entdecken und vertiefen ○ Schritte auf dem Weg zur Berufungsklä rung und -vertiefung ○ Persönliche Sprachfähigkeit im Glauben ○ Reflexion des eigenen Lebens als geistlicher Weg ○ Unterscheidung der Geister | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Individuell im Rahmen der Begleitung. ○ Sicherstellung der Geistlichen Begleitung durch Rückmeldung an Spiritual / Geistliche*n Mentor*in. | | | |



| | | | |
|--|---|---------------------------|--|
| Modul: | Exerzitien | | |
| Modul-Nummer: | II-021-b | Kategorie: | Geistliche Bildung |
| Zielgruppe: | WK, PA, GA, WK-StD | Verantwortlich: | Spiritual Geistliche/r Mentor/in |
| Ort: | Exerzitienhäuser | Fachreferent/innen | Exerzitienbegleiter/innen Geistliche/r Mentor/in |
| Zeitliche Verortung: | Mitte der II. Phase Ende der II. Phase | Dauer: | Zweimal 5 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Rückzug aus dem Alltag ○ Gebetsfördernde Atmosphäre ○ Forum Internum ○ Stille ○ Gebet ○ qualifizierte Begleitung ○ Geistliche Impulse ○ Gottesdienste, ○ Möglichkeit zum Sakramentenempfang ○ Schriftbezug | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Frage nach dem eigenen Weg und der eigenen Berufung ○ Alltägliches Leben im Horizont des Glaubens ○ Eigene Spiritualität ○ Umgang mit eigenen Grenzen ○ Fähigkeit zum (Allein)Sein mit sich und Gott stärken |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Spiritualität ○ Eigene Rolle des Seelsorgers/ der Seelsorgerin ○ Selbstmanagement ○ Umgang mit eigenen Grenzen | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Spiritualität entdecken und vertiefen ○ Berufungsklä rung und -vergewisserung ○ Reflexion des eigenen Lebens als geistlicher Weg ○ Unterscheidung der Geister ○ | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Sicherstellung der Exerzitien durch Absprache mit Spiritual / Geistliche*r Mentor*in. | | | |



| | | | |
|---|---|---------------------------|---|
| Modul: | Theologie des Diakonates/ Rolle des Diakons | | |
| Modul-Nummer: | II-021-c | Kategorie: | Geistliche Bildung |
| Zielgruppe: | WK-StD | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | | Fachreferent/innen | Spiritual + AR |
| Zeitliche Verortung: | Eintritt in Bewerbungskreis | Dauer: | 1,5 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Vortrag ○ Diskussion ○ Austausch ○ Textstudium ○ Reflexion ○ Geistl. Durchdringung | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Theologie und Geschichte des Diakonates ○ persönliche Berufung ○ Profil des Diakonats (im Zivilberuf/im Hauptberuf) ○ Gemeinsame Gebetszeiten ○ Diakon als Kleriker |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Rolle als Seelsorgerin/ Seelsorger ○ Eigene Spiritualität ○ Sozialräumliches Arbeiten ○ Glaubenskommunikation ○ Selbstmanagement ○ Umgang mit eigenen Grenzen ○ Arbeit in Netzwerken ○ Partizipation ○ Umgang in und mit der Öffentlichkeit ○ Der Diakon im kirchlichen Recht | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Der Bewerber kann über die Grundzüge einer aktuellen Theologie des Diakonates auf Grundlage der biblischen und der kirchenamtlichen Texte des 2. Vatikanums Auskunft geben. ○ Der Bewerber kann die entscheidenden neutestamentlichen Belegstellen und kirchengeschichtlichen Entwicklungen des Diakonates im Licht der aktuellen theologischen Forschung benennen. ○ Auf diesem Hintergrund die Einordnung in das dreigliedrige Dienstamt der Kirche sowie die anderen Dienste und Ämter vornehmen und die Diskussionspunkte rund um das Diakonats der Frau benennen. ○ Der Bewerber versteht das Diakonats als „Dienstamt“ (ministerium) der Kirche im Horizont der aktuellen kirchlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen als „Brückenbauer“ und „Grenzgänger“ in den verschiedenen Feldern diakonalen Handelns. ○ Im Zusammenwirken mit anderen und deren Fähigkeiten das Diakonatsamt als „Dienstamt“ in einem wertschätzenden und partizipativen Miteinander erfahrbar machen. ○ Der Bewerber kann seine eigene Berufung in den Kontext der Sicht des Diakonates als Amt der Kirche einordnen und bestimmen. (Motivationsklärung) und ist über sein Verständnis des Amtes auskunftsfähig. ○ Angemessenes Verständnis der Diakonatsweihe als Sakrament in der Bedeutung für das eigene Tun und im Kontext der anderen Ämter der Kirche entwickeln. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Wiederholung der Lehrinhalte vor der Pastoralprüfung ○ Austausch im Kurs ○ Pastoralprüfung | | | |



| | | | |
|--|---|---------------------------|---|
| Modul: | Geistliche Bildung | | |
| Modul-Nummer: | II-021-d | Kategorie: | Geistliche Bildung |
| Zielgruppe: | PA, GA | Verantwortlich: | Geistliche/r Mentor/in |
| Ort: | Refugium für Mitarbeitende in Caritas und Pastoral, Hofheim | Fachreferent/innen | Geistliche/r Mentor/in |
| Zeitliche Verortung: | Mitte der zweijährigen II. Phase | Dauer: | 3 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Zürcher Ressourcen Modell ○ Einübung geistlicher Begleitung in Rollenspielen ○ Vertiefung geistlicher Sprachfähigkeit gegenüber unterschiedlichen Zielgruppen in Rollenspielen ○ Bibelarbeit; Möglichkeiten zur Erschließen von Schrifttexten für einen geistlichen Prozess (z.B. ESDAC, ignatianische Schriftbetrachtung) ○ Gruppengespräch ○ Partnerarbeit ○ Einzelarbeit ○ Wahrnehmungsübungen ○ Leibarbeit ○ Bildbetrachtung ○ Erinnerungsübung ○ Theorieinput ○ Textarbeit | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexion der eigenen Rolle und bisherigen Erfahrungen als Seelsorger/in ○ Reflexion des eigenen Glaubens und der eigenen Berufung ○ Begriffsklärung Geistliche Begleitung ○ Bedingungen und Setting von geistlichen Gesprächen / Begleitgesprächen ○ Haltungen als Seelsorger/in in der geistlichen Begleitung ○ Sensibilisierung für die Gefahr des geistlichen Missbrauch ○ Phasen geistlicher Entwicklung ○ Persönliche Berufung als Thema der Geistlichen Begleitung ○ Entscheidungen in der Geistlichen Begleitung: Unterscheidung der Geister ○ Gemeinsame Gebetszeiten |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Spiritualität ○ Eigene Rolle als Seelsorgerin/ Seelsorger ○ Glaubenskommunikation ○ Gottesdienstliche Formen gestalten | | | |
| Ziele: | | | |
| In der geistlichen Bildung wird | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ die eigene Rolle als Seelsorger/in reflektiert; ○ die Sprachfähigkeit über geistliche Vollzüge vertieft; ○ die Fähigkeit zur seelsorglichen und geistlichen Begleitung von Menschen vertieft und eingeübt. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Austausch über Theorie ○ Praktische Einübung mit Auswertung durch die Lerngruppen ○ Abschließende Auswertung | | | |



| | | | |
|--|--|---------------------------|---|
| Modul: | Geistliche Bildung | | |
| Modul-Nummer: | II-021-e | Kategorie: | Geistliche Bildung |
| Zielgruppe: | WK-StD | Verantwortlich: | Spiritual |
| Ort: | Mediationszentrum/ Priesterseminar | Fachreferent/innen | Spiritual |
| Zeitliche Verortung: | An den Vorabenden der wochenendlichen Ausbildungseinheiten | Dauer: | Jeweils 2 Stunden (ca 6 mal) |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Theorieinput ○ Textarbeit ○ Wahrnehmungsübungen ○ Bibelarbeit ○ Bildbetrachtung ○ Erinnerungsübung ○ Reflexion des eigenen Glaubensweges | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Phasen geistlicher Entwicklung ○ persönliche Berufung ○ biblischer Kontext: Unterscheidung der Geister ○ Gemeinsame Gebetszeiten ○ Geistliche Übungen |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Spiritualität ○ Eigene Berufung und Rolle als Ständiger Diakon im kirchlichen Kontext ○ Gottesdienstliche Formen (Stundengebet etc.) praktizieren und gestalten ○ WK-StD: Theologie und Spiritualität des Stundengebetes sowie der Weiheliturgie kennenlernen und innerlich erfassen. ○ | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ In der geistlichen Bildung wird die Fähigkeit zur seelsorglichen und geistlichen Begleitung von Menschen vertieft und eingeübt. ○ Grundkenntnisse christlicher Spiritualitätsformen werden vermittelt und eingeübt. ○ Es erfolgt eine eigene Klärung der geistlichen Berufung. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Austausch über Theorie ○ praktisches Einüben mit Auswertung durch die Lerngruppen ○ Auswertung zum Schluss | | | |



| | | | |
|---|--|---------------------------|--|
| Modul: | Geistlicher Einkehrtag | | |
| Modul-Nummer: | II-021-f | Kategorie: | Geistliche Bildung |
| Zielgruppe: | PR, GR (nach der Aussendung) | Verantwortlich: | Geistliche/r Mentor/in |
| Ort: | Refugium für Mitarbeitende in Caritas und Pastoral, Hofheim | Fachreferent/innen | Geistliche/r Mentor/in |
| Zeitliche Verortung: | In den ersten Monaten der Berufseinführungsphase | Dauer: | 1 Tag |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Impulse: Sendung und Gesandsein ○ Bibelarbeit (i.d.R. Schrifttext der Aussendungsfeier) ○ Leibarbeit ○ Wahrnehmungsübung ○ Bildbetrachtung ○ Gruppengespräch ○ Einzelarbeit ○ Kreativarbeit | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Rückbesinnung auf die Aussendung und das Sendungsversprechen ○ Reflexion der Rolle als Seelsorger*in nach der Ausbildung ○ Reflexion: Sendung und Gesandsein ○ Seelsorge in der Perspektive der Sendung – Gestaltung eines persönlichen Berufsprofils als Seelsorger/in ○ Persönliche Aktualisierung des Sendungsversprechens ○ Gemeinsame Gebetszeit |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Spiritualität ○ Eigene Rolle als Seelsorgerin/ Seelsorger ○ Gottesdienstliche Formen gestalten ○ Glaubenskommunikation | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Brückenschlag zwischen Aussendung und eigenverantwortlichem Dienst als Seelsorger/in ○ Reflexion der eigenen Rolle als Seelsorger/in im Kontext der eigenen Berufung und des Berufsprofils | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Abschließende Reflexion ○ Persönliche Aktualisierung des Sendungsversprechens | | | |



b) Supervision zweite Ausbildungsphase

| | | | |
|--|--|---------------------------|--|
| Modul: | Supervision | | |
| Modul-Nummer: | II-022 | Kategorie: | Supervision |
| Zielgruppe: | WK, PA, GA | Verantwortlich: | A-ref. |
| Ort: | | Fachreferent/innen | Supervisor/innen |
| Zeitliche Verortung: | Durchgängig in der gesamten II. Phase | Dauer: | 8 Sitzungen zu je 180 Minuten bzw. 12 Sitzungen zu je 120 Minuten |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Gruppengespräch ○ Fallarbeit ○ Einsatz von Übungen / Techniken, sofern sie zum Verstehen eines Sachverhaltes beitragen | Inhalt: | ○ |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Rolle als Seelsorgerin/ Seelsorger ○ Selbstmanagement ○ Umgang mit eigenen Grenzen ○ Partizipation ○ Führen und Leiten | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ In der Supervision wird die Fähigkeit zur Reflexion des beruflichen Handelns gestärkt als wesentlicher Bestandteil der beruflichen Identität ○ Die Supervision will mehr Zufriedenheit, Differenzierung und Klärung erreichen bei den Auszubildenden: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bezogen auf ihre Arbeit mit einer entsprechenden Klientel ▪ Bezogen auf die Zusammenarbeit im Team ▪ Bezogen auf die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und / oder dessen Vertreterin ▪ Interpersonal, intrapersonal, institutionell (in Bezug auf die eigene Person / die beruflichen Beziehungen/ die Institution) <p>Das geschieht zum Beispiel durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Supervision als reflexives Instrument des eigenen beruflichen Handelns kennenlernen ○ Wahrnehmungs- und Deutungskompetenz erweitern ○ Verstehen, was eine berufliche Rolle ist, mit Rollenklärung und –entwicklung umgehen ○ Interaktionsprozesse verstehen ○ Phänomene der Übertragung und Gegenübertragung kennenlernen und Umgang mit ihnen üben ○ Eigene biografische Prägungen erkennen und bearbeiten lernen ○ Über die Reflexion Offenheit für eigene, berufliche und kirchliche Veränderungsprozesse entwickeln ○ Organisationen, ihre spezifischen Strukturen und Kulturen verstehen und begreifen lernen ○ das Spezifische der katholischen Kirche als Institution und Organisation und die eigene Position darin reflektieren ○ Anregungen zur kollegialen Fallarbeit | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Kurzerläuterungen zu wesentlichen Phänomenen, die im Supervisionsprozess wirksam werden ○ Reflexion über inter- und intrapersonale Veränderungsprozesse ○ Bilanzierung am Ende eines Jahres und Endauswertung bei Abschluss der Supervision | | | |



6.2.3. Kurseinheiten

a) Prävention

| | | | |
|---|--|---------------------------|--|
| Modul: | Prävention geistlicher und sexualisierter Gewalt II | | |
| Modul-Nummer: | II-031 | Kategorie: | Prävention |
| Zielgruppe: | WK, PA, GA, WK-StD | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Koordinationsstelle Prävention und Geistliche Mentorin |
| Zeitliche Verortung: | Beginn II. Phase | Dauer: | 1 Tag |
| Methoden: | ○ | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Was ist sexuelle und geistliche Selbstbestimmung? ○ andere Formen der Gewalt: <ul style="list-style-type: none"> - geistlicher / geistiger Missbrauch - Schutzkonzept nach 8a - Missbrauch an Erwachsenen - institutionelle Gewalt ○ Nähe-Distanz-Verhältnis ○ Schutzkonzept |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Missbrauchsprävention | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Selbst ins Denken und Reflektieren kommen. ○ Warnhinweise an sich selbst wahrnehmen. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| ○ | | | |



b) Pastoralpsychologie

| | | | |
|--|--|---------------------------|---|
| Modul: | Intensivkurs Seelsorgliche Gesprächsführung | | |
| Modul-Nummer: | II-041 | Kategorie: | Pastoralpsychologie |
| Zielgruppe: | WK, PA, GA | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Haus der Klinikseelsorge Frankfurt Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Team von Klinikseelsorger/innen mit Supervisions- oder Beratungsausbildung |
| Zeitliche Verortung: | verteilt bzw. am Ende der II. Phase (i.d.R. die Wochen nach Fronleichnam???) | Dauer: | 3 Einzeltage und 3 Wochen |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Regelmäßige Seelsorgegespräche in der Klinik ○ Anfertigung und Reflexion von Gesprächsprotokollen ○ Rückmeldungen zum Kommunikationsverhalten ○ Wochenreflexion ○ Präsentation des persönlichen Seelsorgeverständnisses ○ Thematische Einheiten ○ Abschlussreflexion | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Die Einzelperson im Mittelpunkt der Seelsorge ○ Organisation Krankenhaus ○ Vertiefung des Konzepts der KSA ○ Analyse der Gesprächsprotokolle. ○ Aufarbeitung von Passagen des Gespräches ○ thematische Fragen im Gruppenprozess ○ Reflexion des Gruppenprozesses ○ Glaubensreflexion ○ Einheiten zu speziellen Themen (z.B. Ethik, Krisenintervention, Notfallseelsorge...) ○ Nähe und Distanz in der seelsorglichen Beziehung ○ Umgang mit asymmetrischen Beziehungen ○ Persönliches Seelsorgeverständnis ○ Predigtbesprechung ○ Liturgischer Abschluss ○ Kursauswertung |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Rolle des Seelsorgers/ der Seelsorgerin ○ Selbstmanagement ○ Umgang mit eigenen Grenzen ○ Umgang mit dem Fremden und dem Anderen | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexion der persönlichen und beruflichen Identität im Kontext der seelsorglichen Begegnung. ○ Wer bin ich als Mensch (persönliche Identität)? ○ Wer bin ich als Seelsorger/in (berufliche Identität, Aspekte der Rolle, Verkündigung, liturgische Elemente und Rituale)? ○ Integration von persönlicher und beruflicher Identität. ○ Grundzüge einer Seelsorgetheorie und Erweiterung von Kompetenzen einer pastoralen Gesprächsführung. ○ Einübung von konstruktiven seelsorglichen Verhaltensweisen und Antwortmöglichkeiten. ○ Vertiefung des Konzeptes der Klinischen Seelsorgeausbildung (KSA) – Clinical Pastoral Education (CPE). | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Qualifizierte Rückmeldung an die einzelnen Kursteilnehmenden ○ Wochen- und Abschlussreflexion | | | |



| | | | |
|--|--|---------------------------|--|
| Modul: | Führen, Leiten und Steuern | | |
| Modul-Nummer: | II-042 | Kategorie: | Pastoralpsychologie |
| Zielgruppe: | WK, PA, GA | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Gemeindeberater/in Jutta Fechtig-Weinert |
| Zeitliche Verortung: | Herbst des zweiten Jahres der II. Phase | Dauer: | |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Theorieimpulse, ○ angeleitete Übungen mit Präsentation im Plenum, ○ Impulse für Kleingruppen- und Einzelarbeit, ○ Rollenspiel, ○ Feed-back nehmen und geben ○ Wahrnehmungsübungen | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexion des eigenen Leitungs- und Moderationsverhaltens (Selbst- und Fremdwahrnehmung) ○ Kommunikations- und Gruppenprozesse auf der Inhalts- und Beziehungsebene verstehen und gestalten lernen ○ Umgang mit schwierigen Situationen im Spannungsfeld von Haupt- und Ehrenamt |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Führen, Leiten und Steuern ○ Arbeit in Netzwerken ○ Partizipation ○ Eigene Rolle als Seelsorgerin/ Seelsorger | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Die Auszubildenden sind in der Lage, die Rolle eines Leiters oder Moderators in einer Gruppe im Hinblick auf ihre pastorale Praxis situativ und zielorientiert wahrzunehmen. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Selbstorganisiertes Lernen, Anleitung zur Überprüfung und Verbesserung der eigenen Praxis. | | | |



c) Abschiede gestalten, Umgang mit Brüchen

| | | | |
|--|---|---------------------------|---|
| Modul: | Begleitung von Menschen in Trauer und Abschieden | | |
| Modul-Nummer: | II-043-a | Kategorie: | Abschiede gestalten, Umgang mit Brüchen |
| Zielgruppe: | WK, PA, GA, ggf. WK-StD | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Zentrum für Trauerseelsorge Frankfurt Verena Maria Kitz |
| Zeitliche Verortung: | September des zweiten Ausbildungsjahres der II. Phase | Dauer: | 2 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigenarbeit ○ Gruppenarbeit ○ thematisches Malen ○ Sensibilisierungsübungen ○ Rollenspiele ○ Induktives Erarbeiten von Lernstoffen | Elemente: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Trauererfahrungen ○ Trauertheorien und –modelle ○ Rituale und Ressourcen ○ Trauergespräche einüben ○ Nach Bedarf: ○ Digitale Trauer ○ Trauer in bes. Situationen |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Seelsorgliche Begleitung ○ Eigene Spiritualität ○ Eigene Rolle als Seelsorgerin/ Seelsorger ○ Umgang mit eigenen Erfahrungen und Grenzen ○ Anerkennung der Autonomie der Begleiteten | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Die Ausbildung im Bereich Trauerpastoral soll die Teilnehmer(innen) befähigen, ... <ul style="list-style-type: none"> - sich mit zentralen theologischen und pastoralpsychologischen Fragen der Trauerpastoral auseinanderzusetzen, - als Seelsorger(in) andere in Trauersituationen seelsorglich zu begleiten, - auf eigene Grenzen aufmerksam zu werden. - die Relevanz digitaler Räume für die Trauerbegleitung zu erkennen. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Auswertung von Arbeitsergebnissen in der Gruppe ○ Eigenständige und reflektierte Praxis in der Pfarrei | | | |



| | | | |
|---|---|---------------------------|---|
| Modul: | Verkündigung in der Trauer | | |
| Modul-Nummer: | II-043-b | Kategorie: | Abschiede gestalten, Umgang mit Brüchen |
| Zielgruppe: | WK, PA, GA, ggf. WK-StD | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Gabriele von Erdmann |
| Zeitliche Verortung: | September des zweiten Ausbildungsjahres der II. Phase | Dauer: | 1,5 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigenarbeit ○ Gruppenarbeit ○ Vortrag Referent*in | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Biblische Texte so auslegen, dass sie Trost spenden und Glaube an die Auferstehung vermitteln |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Seelsorgliche Begleitung ○ Eigene Spiritualität ○ Eigene Rolle als Seelsorgerin/ Seelsorger ○ Umgang mit eigenen Grenzen ○ Glaubenskommunikation ○ Gottesdienstliche Formen gestalten ○ Umgang mit dem Fremden und dem Anderen ○ Sozialräumliches Arbeiten | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Die Ausbildung im Bereich Trauerpastoral soll die Teilnehmer(innen) befähigen, ... <ul style="list-style-type: none"> - als Theologin / Theologe den Kontext der Trauer mit der christlichen Verkündigung zu verbinden. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Auswertung von Arbeitsergebnissen in der Gruppe | | | |



| | | | |
|--|---|---------------------------|--|
| Modul: | Trauerliturgie | | |
| Modul-Nummer: | II-043-c | Kategorie: | Abschiede gestalten, Umgang mit Brüchen |
| Zielgruppe: | WK, PA, GA, ggf. WK-StD | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | AR Heiko Dörr |
| Zeitliche Verortung: | September des zweiten Ausbildungsjahres der II. Phase | Dauer: | ½ Tag |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigenarbeit ○ Gruppenarbeit ○ Vortrag Referent*in | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Vorstellung Trauer-Manuale und Trauer-Rituale ○ Aufbau einer Trauerfeier ○ Aufbau einer Beerdigung ○ Aufbau einer Urnenbeisetzung |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Seelsorgliche Begleitung ○ Eigene Spiritualität ○ Eigene Rolle als Seelsorgerin/ Seelsorger ○ Umgang mit eigenen Grenzen ○ Glaubenskommunikation ○ Gottesdienstliche Formen gestalten | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Die Ausbildung im Bereich Trauerpastoral soll die Teilnehmer(innen) befähigen, ... <ul style="list-style-type: none"> - im Namen der Kirche eine Trauerfeier würdig zu gestalten und zu leiten. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Auswertung von Arbeitsergebnissen in der Gruppe | | | |



| | | | |
|--|---|---------------------------|--|
| Modul: | Begleitung von Menschen in Trauer und Abschieden/ Trauerliturgie – und verkündigung | | |
| Modul-Nummer: | II-043-d | Kategorie: | Abschiede gestalten, Umgang mit Brüchen |
| Zielgruppe: | WK-StD | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Zentrum für Trauerseelsorge / Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Zentrum für Trauerseelsorge Frankfurt Verena Maria Kitz |
| Zeitliche Verortung: | 2. Ausbildungsjahr | Dauer: | 2 Tage (Samstage) |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigenarbeit ○ Gruppenarbeit ○ thematisches Malen ○ Sensibilisierungsübungen ○ Rollenspiele ○ Predigtanalyse ○ Induktives Erarbeiten von Lernstoffen | Elemente: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Trauererfahrungen ○ Trauertheorien und –modelle ○ Rituale und Ressourcen ○ Trauergespräche einüben ○ Elemente der Trauerfeier ○ Ansprachen verfassen ○ Nach Bedarf: Digitale Trauer ○ Trauer in bes. Situationen |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Seelsorgliche Begleitung; seelsorgliche Gesprächsführung ○ Eigene Spiritualität ○ Eigene Rolle als Seelsorger und Liturgie ○ Umgang mit eigenen Erfahrungen und Grenzen ○ Glaubenskommunikation ○ Gottesdienstliche Formen gestalten | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Die Ausbildung im Bereich Trauerpastoral soll die Teilnehmer(innen) befähigen, ... <ul style="list-style-type: none"> - sich mit zentralen theologischen und pastoralpsychologischen Fragen der Trauerpastoral auseinanderzusetzen, - als Seelsorger(in) andere in Trauersituationen seelsorglich zu begleiten, - auf eigene Grenzen aufmerksam zu werden. - die Relevanz digitaler Räume für die Trauerbegleitung zu erkennen. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Auswertung von Arbeitsergebnissen in der Gruppe ○ Eigenständige und reflektierte Arbeit in der Pfarrei | | | |



d) Liturgie und Wortverkündigung

| | | | |
|---|--|---------------------------|---|
| Modul: | Liturgische Bildung | | |
| Modul-Nummer: | II-051-a | Kategorie: | Liturgie und Wortverkündigung |
| Zielgruppe: | PA, GA, ggf. WK-StD | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | AR Heiko Dörr |
| Zeitliche Verortung: | Oktober 1. Ausbildungsjahr der II. Phase | Dauer: | 3 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Vortrag, ○ Gruppengespräch, ○ Gruppenarbeit, ○ Plenum, ○ gemeinsame Feier der Liturgie, ○ Reflexion, ○ Praktische Übungen ○ Vorstellung liturgischer Fachbücher | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Theologie und Liturgie der Wort-Gottes-Feier ○ Theologie und Liturgie des Bußgottesdienstes ○ Theologie und Liturgie von Andachten und Segnungen ○ Lieder und Gesänge in der Liturgie, Kriterien zur Liedauswahl ○ Stimmbildung ○ Rolle in der Liturgie, Liturgisches Auftreten ○ Stil, Choreographie, Ästhetik im Gottesdienst ○ Zusammenarbeit mit den verschiedenen Diensten (Musiker, Küster,...) ○ Liturgische Kleidung ○ Liturgierechtliche Bestimmungen |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Gottesdienstliche Formen gestalten ○ Glaubenskommunikation ○ Eigene Spiritualität ○ Eigene Rolle als Seelsorgerin/ Seelsorger ○ Arbeit in Netzwerken ○ Charismenorientierung und Engagementförderung | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Theologische Betrachtung von Liturgie (im allgemeinen) und von liturgischen Feiern ○ Entwicklung von Kriterien für die Gestaltung der liturgischen Feier ○ Aufbau und Gestaltung der liturgischen Feiern ○ Wahrnehmung des Bedingungsfeldes Liturgie (Mit wem feiere ich?) | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Das Gelernte wird in die Gestaltung der Gottesdienste im Priesterseminar eingebracht. ○ Praktische Übungen in der Einsatzpfarre mit Reflexionen mit der MentorIn/ AnleiterIn ○ Prüfung im Bereich Liturgie und Wortverkündigung | | | |



| | | | |
|---|---|---------------------------|---|
| Modul: | Einführung Kommunionhelferdienst | | |
| Modul-Nummer: | II-051-b | Kategorie: | Liturgie und Wortverkündigung |
| Zielgruppe: | PA, GA | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | AR Heiko Dörr |
| Zeitliche Verortung: | Einführungswoche II. Phase | Dauer: | 2 Stunden |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Vortrag ○ Praktische Übungen ○ Gruppengespräch ○ Reflexion | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Kirchenrechtliche Bestimmungen ○ Übungen ○ Liturgische Geräte bei der Kommunionausteilung |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Gottesdienstliche Formen gestalten ○ Eigene Spiritualität ○ Eigene Rolle als Seelsorgerin/ Seelsorger ○ Sakramentenrecht | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Theologische Betrachtung des Kommunionhelferdienstes ○ Gewinnung von Sicherheit im Dienst ○ Vermeidung von „Fallstricken“ | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Einsatz als Kommunionhelfer in der Einsatzpfarrei | | | |



| | | | |
|--|--|---------------------------|---|
| Modul: | Einführung Statio | | |
| Modul-Nummer: | II-052-a | Kategorie: | Liturgie und Wortverkündigung |
| Zielgruppe: | WK, PA, GA | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Alexandra Becker |
| Zeitliche Verortung: | Einführungswoche II. Phase | Dauer: | ½ Tag |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Einzel und - Gruppenarbeit | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Welche Botschaft ist mir wichtig? ○ Mein Weg vom Text zur Statio ○ Vorbereitung und Aufbau einer Statio |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Gottesdienstliche Formen gestalten ○ Glaubenskommunikation ○ | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Statio vor einer Gruppe während der Einführungswoche ○ Statio während Kursmodulen im Priesterseminar Limburg ○ Statio in der Pfarrei | | | |



| | | | |
|--|--|---------------------------|---|
| Modul: | Wortverkündigung I: Predigt | | |
| Modul-Nummer: | II-052-b | Kategorie: | Liturgie und Wortverkündigung |
| Zielgruppe: | PA, GA | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Alexandra Becker |
| Zeitliche Verortung: | Januar des ersten Ausbildungsjahres der II. Phase | Dauer: | 2 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Einzel und - Gruppenarbeit | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Welche Botschaft ist mir wichtig? ○ Mein Weg vom Text zur Predigt ○ Vorbereitung und Aufbau einer Predigt |
| Handlungsfelder: <ul style="list-style-type: none"> ○ Gottesdienstliche Formen gestalten ○ Glaubenskommunikation | | | |
| Ziele: <ul style="list-style-type: none"> ○ Das eigene Ur-Kerygma entdecken. ○ Die bisherige Praxis der Wortverkündigung reflektieren und die strukturellen Schritte einer homiletischen Vorbereitung und Verkündigung kennenzulernen und einzuüben. ○ Ansatzweise auch andere Formen der Wortverkündigung kennenlernen und zu planen. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: <ul style="list-style-type: none"> ○ Predigten vor der Gruppe und in der Pfarrei | | | |



| | | | |
|---|--|---------------------------|---|
| Modul: | Wortverkündigung II: Projekt Wortverkündigung | | |
| Modul-Nummer: | II-052-c | Kategorie: | Liturgie und Wortverkündigung |
| Zielgruppe: | PA, GA | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Alexandra Becker |
| Zeitliche Verortung: | Durchgängig in der II. Phase | Dauer: | ½ Tag Vorstellung und Planung ½ Tag Koordination und Vorbereitung eigenständig 1 Tag Zusammenführung und Aufnahmen |
| Methoden: | ○ Einzel und - Gruppenarbeit | Inhalt: | ○ Planung eines Projekts für die Weihnachtszeit (bis „Erscheinung des Herrn“ am 6.1.) ○ Projektnamen finden ○ Texte formulieren ○ Werbung ○ Aufnahme der je eigenen Texte ○ Vernetzung mit weiteren „Playern“ im Bereich Öffentlichkeitsarbeit |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Gottesdienstliche Formen gestalten ○ Glaubenskommunikation ○ Umgang in und mit der Öffentlichkeit ○ Projektmanagement ○ Organisation | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Theologische, mystagogische und pädagogische Auseinandersetzung mit Weihnachten, der Menschwerdung Gottes ○ Verkündigen eines Mysteriums ○ Kreativ mit (biblischen, liturgischen, profanen) Texten umgehen ○ „Sinn auf den Punkt bringen“ – Inhalte kurz und knapp verständlich vermitteln ○ Elemente des Projektmanagements ○ Gute, verständliche Darbietung von Texten | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Aufnahme und Veröffentlichung der Texte | | | |



| | | | |
|---|---|---------------------------|--|
| Modul: | Liturgie und Wortverkündigung III | | |
| Modul-Nummer: | II-052-d | Kategorie: | Liturgie und Wortverkündigung |
| Zielgruppe: | PA, GA | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Vor Ort in der Gemeinde Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Alexandra Becker |
| Zeitliche Verortung: | Durchgängig und Woche vor dem 1. Advent des zweiten Ausbildungsjahres | Dauer: | Vorbereitung und Durchführung in der Pfarrei und 1 Tag |
| Methoden: | ○ | Inhalt: | ○ Durchführung eines kreativen, liturgischen, homiletischen Bausteins in der Pfarrei ○ Reflexion |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Gottesdienstliche Formen gestalten ○ Glaubenskommunikation | | | |
| Ziele: | | | |
| ○ | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| ○ | | | |



| | | | |
|---|--|---------------------------|---|
| Modul: | Wortverkündigung und Liturgie | | |
| Modul-Nummer: | II-052-e | Kategorie: | Liturgie und Wortverkündigung |
| Zielgruppe: | WK-StD | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg Pfarrei | Fachreferent/innen | Alexandra Becker AR Diakon Mathias Wolf Vor Ort: MentorIn Sprecherziehung |
| Zeitliche Verortung: | 2. Jahr im Bewerberkreis | Dauer: | 3 x 1,5 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Praktische Übungen | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Welche Botschaft ist mir wichtig? ○ Mein Weg vom Text zur Predigt ○ Vorbereitung und Aufbau einer Predigt ○ Formen der Homilie |
| Handlungsfelder: <ul style="list-style-type: none"> ○ Gottesdienstliche Formen gestalten ○ Glaubenskommunikation | | | |
| Ziele: <ul style="list-style-type: none"> ○ Homiletische Formen bzw. Formen der Rede kennenlernen. ○ Das eigene Ur-Kerygma entdecken. ○ Die bisherige Praxis der Wortverkündigung reflektieren und die strukturellen Schritte einer homiletischen Vorbereitung und Verkündigung kennenzulernen und einzuüben. ○ Ansatzweise auch andere Formen der Wortverkündigung kennenlernen und zu planen. ○ Am Ende des 2. Ausbildungsjahr wird eine homiletische Prüfung abgelegt. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: <ul style="list-style-type: none"> ○ Predigten vor der Gruppe und in der Pfarrei ○ Jährliches Angebot der Sprecherziehung ○ Homiletische Prüfung | | | |



| | | | |
|--|---|---------------------------|---|
| Modul: | Einführung in den Dienst des Akolythen und Lektors | | |
| Modul-Nummer: | II-052-f | Kategorie: | Liturgie und Wortverkündigung |
| Zielgruppe: | WK-StD | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | AR, Spiritual |
| Zeitliche Verortung: | Am Ende des 1. Ausbildungsjahres | Dauer: | 2 Stunden |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Vortrag ○ Praktische Übungen ○ Gruppengespräch ○ Reflexion | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Kirchenrechtliche Bestimmungen ○ Übungen ○ Liturgische Geräte bei der Kommunionausteilung |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Gottesdienstliche Formen gestalten ○ Eigene Spiritualität ○ Eigene Rolle als Seelsorgerin/ Seelsorger ○ Sakramentenrecht ○ Sprecherziehung | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Theologische Betrachtung des Amtes des Lektors und Akolythen ○ Gewinnung von Sicherheit im Dienst ○ Vermeidung von „Fallstricken“ | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Einsatz als Kommunionhelfer bzw. Akolyth und Lektors in der Einsatzpfarre | | | |



| | | | |
|--|---|---------------------------|---|
| Modul: | Praxis der Taufe | | |
| Modul-Nummer: | II-052-g | Kategorie: | Liturgie und Wortverkündigung |
| Zielgruppe: | WK-StD | Verantwortlich: | Ausbildungsreferent StD |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | AR Diakon Mathias Wolf |
| Zeitliche Verortung: | Als Modulbaustein im ersten oder zweiten Jahr | Dauer: | 2 x 1,5 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Praktische Übungen ○ Diskussion ○ Austausch ○ Gebet ○ Reflexion | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Praktische Übungen zur Vorbereitung und Feier von Liturgien ○ Diskussion / Austausch ○ Studium theologischer, liturgischer und katechetischer Fachliteratur |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Gottesdienstliche Formen gestalten ○ Sakramentenrecht ○ Glaubenskommunikation ○ Sozialräumliches Arbeiten (Erkennen der Milieus der Tauffamilien und des adäquaten Umgangs) ○ Milieuspezifisches und zielgruppenorientiertes Arbeiten ○ Umgang mit dem Fremden und dem Anderen (Gäste der Tauffeier, Taufeltern) ○ Charismenorientierung und Engagementförderung ○ Projektmanagement (Taufe als Projekt verstehen) ○ Selbstmanagement ○ Umgang mit eigenen Grenzen ○ Missbrauchsprävention (Umgang mit Kindern) ○ Eigene Rolle als Seelsorgerin/ Seelsorger (hier im speziellen als Diakon) ○ Eigene Spiritualität (Eigenes spirituelles Verständnis der Taufe) ○ Seelsorgliche Begleitung (Geistliche Prozesse und Bedürfnisse der Tauffamilie wahrnehmen) ○ Organisation (Abläufe der Taufe) ○ Umgang in und mit der Öffentlichkeit | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Der Bewerber kann die Theologie der Taufe und die aktuelle sakramentenkatechetische Situation auf pastoraltheologischem Hintergrund zueinander in Beziehung setzen. ○ Der Bewerber kann mit Eltern adäquat (milieusensibel) kommunizieren und die wesentlichen Inhalte des Taufsakramentes zugleich theologisch korrekt und ansprechend darstellen. ○ Der Bewerber kann einer Taufliturgie entsprechend den sakramenten- und liturgierechtlichen Vorgaben vorstehen und diese für die Mitfeiernden ansprechend (inklusive der Predigt) gestalten. ○ Der Bewerber kann die organisatorischen Fragen rund um die Taufe souverän im Zusammenspiel mit dem Pfarrbüro, dem Pastoralteam und weiteren Akteuren erledigen. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Übung und Reflexion ○ Praktische Übungen ○ Homiletische Prüfung ○ Sozialraumfortbildung (Caritas) ○ Pastoraltheologische Grundlagenliteratur aneignen (hier vor allem die pastoraltheologische Einführung der DBK zum neuen Taufrituale) | | | |



| | | | |
|-----------------------------|--|---------------------------|--|
| Modul: | Praxis der Trauung | | |
| Modul-Nummer: | II-052-h | Kategorie: | Liturgie und Wortverkündigung |
| Zielgruppe: | WK-StD | Verantwortlich: | Ausbildungsreferent StD |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Rechtsdirektor i.K. AR Diakon Mathias Wolf Domorganist |
| Zeitliche Verortung: | Als Modulbaustein im ersten oder zweiten Jahr | Dauer: | 2,5 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Praktische Übungen ○ Diskussion ○ Austausch ○ Gebet ○ Reflexion ○ Vortrag | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Praktische Übungen zur Vorbereitung und Feier von Liturgien ○ Diskussion / Austausch ○ Studium theologischer, liturgischer und katechetischer Fachliteratur ○ Kirchenrechtliche Übung |

Handlungsfelder:

- Gottesdienstliche Formen gestalten
- Sakramentenrecht
- Glaubenskommunikation
- Sozialräumliches Arbeiten (Erkennen der Milieus der Brautleute und des adäquaten Umgangs)
- Milieuspezifisches und zielgruppenorientiertes Arbeiten
- Umgang mit dem Fremden und dem Anderen (Gäste der Feier, Brautleute, Ökumenische Zusammenarbeit)
- Charismenorientierung und Engagementförderung
- Projektmanagement (Trauung als Projekt verstehen)
- Selbstmanagement
- Umgang mit eigenen Grenzen
- Eigene Rolle als Seelsorgerin/ Seelsorger (hier im speziellen als Diakon)
- Eigene Spiritualität (Eigenes spirituelles Verständnis von Ehe)
- Seelsorgliche Begleitung (Geistliche Prozesse und Bedürfnisse bei den Brautleuten wahrnehmen)
- Organisation (Abläufe der Trauung)
- Umgang in und mit der Öffentlichkeit

Ziele:

- Der Bewerber kann die Theologie der Ehe, die kirchenrechtliche Perspektive und die aktuelle sakramentenkatechetische Situation in ein adäquates zueinander in Beziehung setzen.
- Der Bewerber kann mit den Brautleuten adäquat (milieusensibel) kommunizieren und die wesentlichen Inhalt des Ehesakramentes theologisch korrekt und zugleich ansprechend darstellen.
- Der Bewerber kann einer Trauliturgie entsprechend den sakramenten- und liturgierechtlichen Vorgaben vorstehen und diese für die Mitfeiernden ansprechend (inklusive der Predigt) gestalten.
- Der Bewerber kann die organisatorischen Fragen rund um die Trauung souverän im Zusammenspiel mit dem Pfarrbüro, dem Pastoralteam und weiteren Akteuren erledigen.

Sicherstellung des Lernweges:

- Übung und Reflexion
- Praktische Übungen
- Homiletische Prüfung
- Kirchenrechtliche Prüfung
- Pastoraltheologische Grundlagenliteratur aneignen (hier vor allem Lehrbrief „In Beziehung leben“ des PK ThIF)



| | | | |
|--|---|---------------------------|---|
| Modul: | Assistenz in der Eucharistiefeier/ Sakramentalien Weihekurs | | |
| Modul-Nummer: | II-052-i | Kategorie: | Liturgie und Wortverkündigung |
| Zielgruppe: | WK-StD | Verantwortlich: | Ausbildungsreferent StD |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Domorganist Sprecherziehung AR Diakon Mathias Wolf |
| Zeitliche Verortung: | Als „Weihekurs“ in den letzten Monaten vor der Weihe. | Dauer: | 3 x 1,5 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Theologische und geistliche Vertiefung und Aneignung ○ Praktische Übungen ○ Diskussion ○ Austausch/Reflexion ○ Gebet ○ Sprecherziehung | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Ausbildungstage ○ Vorbereitung und Feier von Liturgien |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Gottesdienstliche Formen gestalten ○ Sakramentenrecht ○ Glaubenskommunikation ○ Sozialräumliches Arbeiten (Erkennen der Milieus und des adäquaten Umgangs) ○ Milieuspezifisches und zielgruppenorientiertes Arbeiten ○ Umgang mit dem Fremden und dem Anderen (Gottesdienstbesucher/innen, Ökumenische Zusammenarbeit) ○ Charismenorientierung und Engagementförderung ○ Partizipation ○ Projektmanagement (Trauung als Projekt verstehen) ○ Arbeit in Netzwerken ○ Selbstmanagement ○ Umgang mit eigenen Grenzen ○ Missbrauchsprävention ○ Eigene Rolle als Seelsorgerin/ Seelsorger (hier im speziellen als Diakon) ○ Eigene Spiritualität (Eigenes spirituelles Verständnis von Eucharistie und Sakrament) ○ Seelsorgliche Begleitung (Geistliche Prozesse und Bedürfnisse bei den Menschen wahrnehmen und ins Wort fassen können) ○ Organisation (Abläufe der Trauung) ○ Umgang in und mit der Öffentlichkeit | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ In der Eucharistiefeier gemäß den liturgischen Vorschriften in liturgisch angemessener Weise als Diakon im Zusammenwirken mit den Priestern und anderen liturgischen Diensten assistieren. ○ Angemessenes theologisches Verständnis der Eucharistiefeier entwickeln. ○ Partizipation ermöglichen und fördern. ○ Das Verständnis des Diakonats als Dienstamt auch in liturgischen Vollzügen im Dienst an Gott und den Menschen dezent und ästhetisch angemessen umsetzen. ○ Die spirituellen Bedürfnisse der Menschen im Licht der theologischen und liturgischen Tradition der Kirche adäquat erfassen und ihnen helfen, diese vor Gott zum Ausdruck zu bringen. ○ In der Öffentlichkeit liturgisch so wirken, dass eine angemessene Glaubenskommunikation möglich ist. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Praktische Übungen mit Rückmeldungen | | | |



e) Diakonische Pastoral

| | | | |
|--|--|---------------------------|--|
| Modul: | Diakonische Pastoral: Einführung | | |
| Modul-Nummer: | II-061-a | Kategorie: | Diakonische Pastoral |
| Zielgruppe: | WK, WK-StD, PA, GA | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Michael Götz, (Diözesancaritasverband) Sandra Anker |
| Zeitliche Verortung: | Sept. erstes Ausbildungsjahr der II. Phase | Dauer: | 1,5 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Impulsvortrag ○ Arbeit mit biblischen und lehramtlichen Texten ○ Plenumsgespräch ○ Kleingruppenarbeit ○ Präsentationen ○ Interviewtechniken ○ Lehrgespräch ○ Arbeit mit Bildern/ Symbole ○ Rollenspiele ○ systemische Analysen ○ Visualisierung/ Film ○ Expertenbefragung ○ Erkundungsgang mit Impulsfragen ○ Anleitung zur Sozialraumerkundung | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Im Rahmen der Ausbildung lernen die Auszubildenden, die sozial-pädagogischen, soziologischen und theologischen Grundlagen der Gemeindec Caritas in die eigene Praxis umzusetzen. Dabei werden die Grundlagen für sozialpastorales Engagement erarbeitet und ein diakonisches Projekt entwickelt, dessen Verlauf und Ergebnisse systematisch reflektiert werden. ○ Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Ausprägungen und Definitionen von Armut. |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Sozialräumliches Arbeiten ○ Milieuspezifisches und zielgruppenspezifisches Arbeiten ○ Umgang mit dem Fremden und dem Anderen ○ Arbeit in Netzwerken ○ Partizipation | | | |
| Ziele: | | | |
| <p>Ziel des Kurses ist es die Auszubildenden zu befähigen</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ die soziale Situation der Menschen systematisch in den Blick nehmen zu können ○ örtliche Hilfe- und Unterstützungssysteme zu kennen und mit ihnen kooperieren zu können ○ eine Sozialraumerkundung des pastoralen Einsatzfeldes zu erstellen ○ ihre eigene Rolle als Seelsorger(in) im Umgang mit sozialen Einrichtungen zu klären ○ ein Projekt auf Grund einer sorgfältigen Analyse anzudenken ○ die gelernte Theologie, den eigenen Glauben und die Situation in der Gemeinde in einen konstruktiven Dialog zu bringen und diesen für die eigene Arbeit fruchtbar werden zu lassen ○ die Grundvollzüge Martyria, Leiturgia, Diakonia und Koinonia in ihrer Bedeutung und gegenseitigen Verflechtung zu erleben ○ Ergebnisse aus den Humanwissenschaften für die eigene Arbeit als Seelsorger(in) zu nutzen | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Erstellung einer Sozialraumerkundung inkl. einer daraus resultierenden Projektidee ○ Resonanzgespräch (telefonisch oder persönlich je nach Absprache) mit einer der Fachreferentinnen/ Fachreferenten ○ Vorstellung der Sozialraumerkundung und der Projektidee sowohl im Pastoralteam als auch im Pfarrgemeinderat | | | |



| | | | |
|--|---|---------------------------|--|
| Modul: | Diakonische Pastoral: Austausch über Projektideen | | |
| Modul-Nummer: | II-061-b | Kategorie: | Diakonische Pastoral |
| Zielgruppe: | WK, WK-StD, PA, GA | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Michael Götz, (Diözesancaritasverband) Sandra Anker |
| Zeitliche Verortung: | Erstes Ausbildungsjahr der II. Phase: Freitag vor 5. Fastensonntag | Dauer: | 0,5 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Präsentation ○ Kollegiale Beratung ○ Beratung durch Fachreferentin / Fachreferent ○ Reflexionsmethoden ○ Realitätsprüfung | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Präsentation der Ergebnisse der Sozialraumerkundung und der Projektidee im Kolleg*innenkreis ○ Überprüfung der Kriterien für ein diakonisches Projekt ○ Beratung bezüglich der Umsetzbarkeit |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Sozialräumliches Arbeiten ○ Milieuspezifisches und zielgruppenspezifisches Arbeiten ○ Umgang mit dem Fremden und dem Anderen ○ Arbeit in Netzwerken ○ Partizipation ○ Projektmanagement | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Pastorales Arbeiten auf Basis der Grundlagen und Haltungen der Sozialraumorientierung ○ An den Bedarfen und Ressourcen der Beteiligten orientierte Projektarbeit ○ Kooperation mit anderen Akteuren im Sozialraum (Netzwerkarbeit) | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Präsentation der Sozialraumerkundung und der Projektidee im Kreis der Kolleg*innen und Fachreferent*innen, incl. Resonanz ○ Präsentation der Sozialraumerkundung und der Projektidee im Pastoralteam und Pfarrgemeinderat mit Anregung, das Ergebnis der Sozialraumerkundung weiter zu verfolgen. | | | |



| | | | |
|---|--|---------------------------|---|
| Modul: | Diakonisches Projekt | | |
| Modul-Nummer: | II-061-c | Kategorie: | Diakonische Pastoral |
| Zielgruppe: | WK-StD | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | In den Einsatzpfarreien | Fachreferent/innen | Michael Götz, (Diözesancaritasverband) Sandra Anker |
| Zeitliche Verortung: | II. Phase, nach der Erstellung der Sozialraumerkundung; erstes Jahr im Bewerberkreis | Dauer: | Projektzeitraum: ca. 1 Jahr |
| Methoden: | ○ | Inhalt: | ○ |
| Handlungsfelder: <ul style="list-style-type: none"> ○ Sozialräumliches Arbeiten ○ Milieuspezifisches und zielgruppenspezifisches Arbeiten ○ Umgang mit dem Fremden und dem Anderen ○ Arbeit in Netzwerken ○ Partizipation ○ Projektmanagement | | | |
| Ziele: <ul style="list-style-type: none"> ○ Auf Basis der Sozialraumerkundung ein diakonisches Projekt Planen und Durchführen ○ Reflexion der Möglichkeiten und Grenzen der diakonischen Arbeit in der territorialen Pastoral ○ Transfer der gemachten Erfahrungen auf andere pastorale Einsatzfelder | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: <ul style="list-style-type: none"> ○ | | | |



| | | | |
|---|---|---------------------------|---|
| Modul: | Inklusion und Menschen mit besonderen Bedürfnissen | | |
| Modul-Nummer: | II-062-a | Kategorie: | Diakonische Pastoral |
| Zielgruppe: | WK, ggf. WK-StD, PA, GA | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Jährlich wechselnd: Werkstatt Rotenhain Werkstatt Montabaur | Fachreferent/innen | Referent Seelsorge für Menschen mit Behinderungen Jochen Straub Stabstelle Inklusion Bianca Schultheiß |
| Zeitliche Verortung: | 1. Ausbildungsjahr, Freitag vor dem ersten Advent | Dauer: | 1 Tag |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Impulsvortrag ○ Begegnung und Erfahrungseinheit ○ gestalterische Reflektion ○ kognitive Meditation als Schreibgespräch ○ Transfergespräch als Kleingruppen und Plenumgespräch ○ Visualisierung ○ Literaturlisch | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Inklusive Haltung in Pastoral und Kirchenentwicklung ○ Haltung von Teilhabe und Teilgabe in der Pastoral ○ Auch-Kompetenzen und Nur-Kompetenzen von Menschen mit und ohne Behinderung als Chance für die Kirche ○ Behindernde Kirche: Kirche als Subjekt/Täter von Behinderung und Missbrauch reflektieren ○ Brückenmodell ○ Begegnungspraxis ○ Leichte Sprache als die Zukunftsnotwendigkeit ○ Unterscheidung von Kommunikationswegen |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Milieuspezifisches und zielgruppenspezifisches Arbeiten ○ Umgang mit dem Fremden und dem Anderen ○ Religionspädagogik | | | |
| Ziele: | | | |
| Ziel des Ausbildungsmoduls ist es, die Auszubildenden zu befähigen: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Die Sozialraumanalyse bezüglich der Zahlen und Bedürfnisse behinderter Menschen besser in den Blick nehmen zu können. ○ Örtliche Hilfe und Unterstützungssysteme zu kennen und mit ihnen operieren zu können. ○ Die Begegnung mit Menschen mit Behinderung zu erleben und zu reflektieren. ○ Ihre eigene Rolle als Seelsorger(in) im Umgang mit Menschen mit Behinderung zu klären. ○ In der Begegnung mit Menschen mit Behinderung den eigenen Glauben, gelernte Theologie und Erfahrungen aus der Gemeindearbeit in einen konstruktiven Dialog zu bringen und diesen für die eigene Arbeit fruchtbar werden zu lassen. ○ Die Engagementfelder des Referates Seelsorge für Menschen mit Behinderung kennenzulernen und als Unterstützungs- und Ergänzungsbaustellen die eigene Arbeit einzubauen. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Feedback rund um den Tagesverlauf und zum Abschluss des Tages | | | |



| | | | |
|---|---|---------------------------|--|
| Modul: | Seelsorge für Menschen mit besonderen Bedürfnissen: Filmdinner | | |
| Modul-Nummer: | II-062-b | Kategorie: | Diakonische Pastoral |
| Zielgruppe: | WK, WK-StD, PA, GA | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Referent Seelsorge für Menschen mit Behinderungen Jochen Straub |
| Zeitliche Verortung: | Alle zwei Jahre: Woche nach den hess. Weihnachtsferien | Dauer: | 1 Abend |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Impulsvortrag ○ Film ○ Gemeinsames Essen ○ Reflexion mit Frage-Antwort-Runde | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Sinnhafter Zugang zum Thema Inklusion ○ Wahrnehmung von Differenz ○ Erweiterte Wahrnehmung durch Verbindung von vertrauten Elementen ○ Erleben und Wahrnehmen von Auch- und Nur-Kompetenzen ○ Chancen partnerschaftlicher Begegnungen ○ Verbindung von Genuss, Humor und ernsthaften Themen ○ Erleben von Netzwerkarbeit |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Milieuspezifisches und zielgruppenspezifisches Arbeiten ○ Umgang mit dem Fremden und dem Anderen ○ Religionspädagogik | | | |
| Ziele: | | | |
| Ziel des Moduls ist es, die Auszubildenden zu befähigen: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Zugang zu Chancen und Grenzen von verschiedenen Behinderungen. ○ Teilhabe und Teilgabe im Alltag reflektieren ○ Mehrsprachlichkeit als Chance entdecken ○ Chancen und Notwendigkeit von Assistenz erleben ○ Multiprofessionalität von Projektteams als Chance begreifen | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Einführung ○ Mehrsinniger Zugang ○ Schlussreflexion | | | |



f) Religionspädagogik

| | | | |
|--|---|---------------------------|---|
| Modul: | Religionspädagogik I | | |
| Modul-Nummer: | II-071-a | Kategorie: | Religionspädagogik |
| Zielgruppe: | WK, PA, GA | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Amtsleiter/in Amt für kath. Religionspädagogik Günther Weyrich |
| Zeitliche Verortung: | 3. Septemberwoche des ersten Ausbildungsjahres der II. Phase | Dauer: | 4 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Selbstorganisiertes Lernen ○ Kleingruppenarbeit ○ Umsetzung in die Praxis und Reflexion ○ Präsentation im Plenum ○ Erarbeitung und halten von Unterrichtsstunden und Unterrichtsreihen ○ Austausch mit Experten ○ Medienarbeit ○ Theorieimpulse ○ Körperarbeit ○ Gesprächstraining | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Unterrichtspraktische Übungen ○ Unterrichtsversuch und Reflexion ○ schriftliche Erarbeitung einer didaktischen und methodischen Analyse ○ Theorie und Praxis ○ Lernverhalten ○ Unterrichtsdynamik ○ Schulrecht ○ Reflexion der Schulausbildung ○ selbstorganisiertes Lernen |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Religionspädagogik ○ Glaubenskommunikation | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Die Teilnehmer(innen) sollen in der Lage sein, Religionsunterricht zu planen, zu halten und zu reflektieren. Ebenso sollen sie sich über ihre Rolle als Religionslehrer(in) bewusster werden. ○ Die Auszubildenden sollen deshalb eine Handlungskompetenz bzw. eine religionspädagogische Grundkompetenz entwickeln. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Schulausbildung (i.d.R. ein Jahr) an einer Grundschule oder Mittelstufe. ○ Unterrichtsreflexion mit Schulmentor(in), mindestens zwei Unterrichtsbesuche und -reflexionen mit Leiter(in) oder Referent(in) eines Amtes für Religionspädagogik, Lehrprobe (Unterrichtsentwurf, Prüfungsstunde und Nachbesprechung) und Kolloquium zu religionspädagogischen Themen. | | | |



| | | | |
|--|--|---------------------------|---|
| Modul: | Religionspädagogik II | | |
| Modul-Nummer: | II-071-b | Kategorie: | Religionspädagogik |
| Zielgruppe: | WK, PA, GA | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Amtsleiter/in Amt für kath. Religionspädagogik Günther Weyrich |
| Zeitliche Verortung: | Woche vor dem ersten Advent des ersten Ausbildungsjahres der II. Phase | Dauer: | 4 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Selbstorganisiertes Lernen ○ Kleingruppenarbeit ○ Umsetzung in die Praxis und Reflexion ○ Präsentation im Plenum ○ Erarbeitung von Unterrichtselementen ○ Austausch mit Experten ○ Medienarbeit ○ Theorieimpulse ○ Körperarbeit ○ Gesprächstraining | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Religionspädagogische Methoden für Grundschule, Sekundarstufe I, Gemeinde, Schulpastoral ○ Reflexion der Schulausbildung ○ Besprechung von Lehrprobe und Kolloquium |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Religionspädagogik ○ Glaubenskommunikation | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Die Teilnehmer(innen) sollen mit verschiedenen Methoden und religionspädagogischen Ansätzen im Religionsunterricht und der Katechese vertraut werden, üben und diese exemplarisch anwenden können. Dabei wird die (ggf. vorhandene) Methodenkompetenz vertieft und erweitert. Ein wesentlicher Bestandteil ist dabei die Vermittlungskompetenz, die im Religionsunterricht wie auch in der Gemeindekatechese eine entscheidende Rolle spielt. Die Auszubildenden sollen darüber hinaus mit den Grundaspekten von schulpastoralem Engagement an der Schule vertraut gemacht werden. Dies stellt eine Schnittstelle zur Jugendarbeit einerseits und zur Pastoral andererseits dar. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Schulausbildung (i.d.R. ein Jahr) an einer Grundschule oder Mittelstufe. ○ Unterrichtsreflexion mit Schulmentor(in), mindestens zwei Unterrichtsbesuche und -reflexionen mit Leiter(in) oder Referent(in) eines Amtes für Religionspädagogik, Lehrprobe (Unterrichtsentwurf, Prüfungsstunde und Nachbesprechung) und Kolloquium zu religionspädagogischen Themen. | | | |



| | | | |
|--|---|---------------------------|---|
| Modul: | Religionspädagogik III | | |
| Modul-Nummer: | II-071-c | Kategorie: | Religionspädagogik |
| Zielgruppe: | WK, PA | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Amtsleiter/in Amt für kath. Religionspädagogik Günther Weyrich |
| Zeitliche Verortung: | 2. Schulwoche nach den hessischen Sommerferien des zweiten Ausbildungsjahres der II. Phase | Dauer: | 2,5 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Kleingruppenarbeit ○ Umsetzung in die Praxis und Reflexion ○ Austausch mit Experten ○ Medienarbeit ○ Theorieimpulse | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Informationen zu Besonderheiten an der Berufsschule und Sekundarstufe II; Lehrpläne der Schulformen; Planung und Bewertung von Kurs- bzw. Abiturarbeiten. |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Religionspädagogik ○ Glaubenskommunikation | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Die Teilnehmer(innen) sollen mit der Schulsituation (u. a. Lehrpläne), den Schüler(inne)n und den Besonderheiten (u. a. Anforderungen durch Abschlussprüfungen), der Berufsbildenden Schulen und der Sekundarstufe II vertraut sein und in der Lage, das Wissen im Praktikum umzusetzen. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Schulpraktikum in einer Sek II oder einer Berufsbildendenschule (20 Std.) 2-3 Monate; Begleitung durch Schulmentor(in) und betreuende(r) Amtsleiter(in) mit Unterrichtsbesuch; schriftliche Beurteilung durch Schulmentor/in. | | | |



g) Projektarbeit im Bereich des milieuspezifischen und zielgruppenorientierten Arbeitens

| | | | |
|---|---|---------------------------|--|
| Modul: | Grundzüge des Projektmanagements | | |
| Modul-Nummer: | II-081 | Kategorie: | Projektarbeit |
| Zielgruppe: | WK, PA, GA | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg (1., 2. und 4. Tag) Villa Gründergeist Frankfurt (3. Tag) Kalsheim Kirchhähr (5. Tag) | Fachreferent/innen | AR Claudia Lamargese |
| Zeitliche Verortung: | Erstes Ausbildungsjahr der II. Phase Projektdurchführung: zwischen Diakonatskurs und Sommerferien | Dauer: | 5 (Einzel-)Tage Eine Projektdurchführung |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Soziologische Betrachtungen & Austausch ○ Klassische Projektstruktur (Methoden/Tools in der Projektskizzierung) ○ Checklisten ○ Gesprächs- und Feedbackkultur ○ Teamarbeit ○ Eigenarbeit | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Grundlegende Betrachtung von Projekten und deren Methodik ○ Vorbereitung und Durchführung eines Projektes im Bereich Kinder, Jugend und Familie außerhalb einer Pfarrei ○ Bewusstmachen des Erlebten (Reflektion) und die Übertragung in den Alltag (Transfer) |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Milieuspezifisches und zielgruppenspezifisches Arbeiten ○ Engagementförderung ○ Partizipation ○ Führen, Leiten und Steuern ○ Administration ○ Projektmanagement ○ Umgang in und mit der Öffentlichkeit ○ Selbstmanagement | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Das Projekt im Kontext des pastoralen Handelns verstehen und umsetzen ○ Vorstellung, Bearbeitung und Umsetzung eines Projektes ○ Bildung von Projektplänen/skizzen für die konkrete Projektumsetzung inklusive einer Kommunikationsstrategie ○ Verständnis von Netzwerk(en) – Kirche in der Gesellschaft ○ Im Sozialen Gefüge den eigenen Platz und Aufgaben finden ○ Aktionen und Aufgaben sind bewusst eingesetzt (initiiert) ○ Sorgfalt für Mensch, Natur und Material ○ Charakterbildung und Persönlichkeitsentwicklung durch Begleitung der Kooperationspartner*innen | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| Meilensteine der 5 Tage | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 1. Tag: Das Projekt im Kontext des pastoralen Handelns verstehen (Methodik & Didaktik des Projektmanagements) ○ 2. Tag; Vorstellung, Bearbeitung eines Projektes (Design Thinking), Projektdokumentation ○ 3. Tag: Kommunikation mit Projektpartner*innen ○ 4. Tag: Projektplanung und Finalisierung ○ 5. Tag: Reflexion und Evaluation | | | |



| | | | |
|---|---|---------------------------|--|
| Modul: | Pastorale Strategieentwicklung | | |
| Modul-Nummer: | II-082 | Kategorie: | Projektarbeit |
| Zielgruppe: | WK, PA | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Florian Sobetzko |
| Zeitliche Verortung: | Januar des zweiten Ausbildungsjahres (Woche nach hess. Weihnachtsferien) | Dauer: | 2 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Vortrag ○ Einzelarbeit ○ Gruppenarbeit ○ Reflexion | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Wie komme ich ins Handeln? ○ Prototyping ○ Strategieschleife ○ strategische Schritte ○ Didaktik der Innovationskompetenz ○ Kirchenentwicklung als Ecclesiopreneurship: Pastoraltheologische und innovationstheoretische Grundlagen ○ Geschäftsmodellentwicklung mit der Canvas-Methode |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Arbeit in Netzwerken ○ Organisation ○ Projektmanagement | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Grundbegriffe pastoraler Strategieentwicklung sind bekannt. ○ Innovationstheologische und innovationstheoretische Grundlagen sind bekannt und an die kirchliche Strategie und Praxis angedockt ○ Der Zusammenhang zu sonstigen gesellschaftlichen Strategieplanungen ist verstanden. ○ Mögliche Gründerkompetenzen können wahrgenommen und im Kontext von Kirchenentwicklungsprozessen Visionen und Ziele formuliert werden. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexion ○ Exemplarische Arbeit mit Hilfsmitteln im Bereich der pastoralen Strategieentwicklung. | | | |



h) Charismen – Rolle - Change

| | | | |
|---|--|---------------------------|--|
| Modul: | Charismen – Rolle – Change | | |
| Modul-Nummer: | II-083 | Kategorie: | Charismen – Rolle - Change |
| Zielgruppe: | WK, PA, GA, WK-StD | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Ressort Kirchenentwicklung Birgit Henseler Referent/in Ehrenamt NN |
| Zeitliche Verortung: | Beginn des ersten Ausbildungsjahres und Nov. des zweiten Ausbildungsjahres | Dauer: | 1 Tag Einführung 2,5 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Vortrag ○ Einzelarbeit ○ Gruppenarbeit ○ Partnergespräch ○ Bibelarbeit ○ Stärken-Test ○ Selbst- und Fremdwahrnehmungen ○ Reflexions- und Feedback-Übungen ○ Begleitgespräche bei Interesse | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Charisma als Grundbegriff der praktischen Theologie ○ Auseinandersetzung mit persönlichen Neigungen und Charismen ○ Charismenorientierung als Element von Kirchenentwicklung ○ Ehrenamtsmanagement und -koordination ○ Rolle der HA in der Charismen- und Ehrenamts-Förderung ○ Zusammenarbeit HA + EA ○ Ehrenamtstypen ○ Deutscher Freiwilligensurvey ○ Instrumente der Stärkungsanalyse ○ Modelle der Selbstführung |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Charismenorientierung und Engagementförderung ○ Seelsorgliche Beratung und Begleitung ○ Partizipation ○ Eigene Rolle als Seelsorgerin/ Seelsorger ○ Milieuspezifisches und zielgruppenspezifisches Arbeiten ○ Selbstmanagement ○ Umgang mit eigenen Grenzen | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Theologische Auseinandersetzung mit dem Charismenbegriff ○ Persönliche Auseinandersetzung mit den eigenen Passionen, Persönlichkeitsstilen und Charismen ○ Kennenlernen und bewerten unterschiedlicher Methoden und Zugänge zum Thema ○ Erproben ausgewählter Kursmaterialien zur Charismen-Entdeckung ○ Einüben einer Feedback-Kultur ○ Charismenorientierung als zentrales Element von Kirchenentwicklung verstehen ○ Reflexion der eigenen Rolle in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen ○ Elemente des Freiwilligen-Management und der Freiwilligen-Koordination kennen ○ Sich mit der Vielfalt der Motive und Erwartungen von Ehrenamtlichen auseinandersetzen ○ Ideenentwicklung von eigenen Ansätzen in der Praxis ○ Exemplarische Modelle zum Veränderungs-Management aus den Change-Kursen kennenlernen | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexions-Elemente im Kurs ○ Vorschläge für weitere Praxiserprobung und Austausch ○ Mögliche Begleitgespräche ○ Evaluation zum Kursabschluss | | | |



i) Glaubenskommunikation

| | | | |
|---|---|---------------------------|-------------------------------|
| Modul: | Innovative Ansätze in der religionspädagogischen Glaubenskommunikation | | |
| Modul-Nummer: | II-084 | Kategorie: | Glaubenskommunikation |
| Zielgruppe: | GA | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | NN Ggf. zusammen mit AR-GR |
| Zeitliche Verortung: | Januar des zweiten Ausbildungsjahres der II. Phase | Dauer: | 2 Tage |
| Methoden: | ○ ○ | Inhalt: | ○ |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Religionspädagogik ○ Glaubenskommunikation | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ ○ | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ | | | |



| | | | |
|---|--|---------------------------|--|
| Modul: | Werkstatt für digitale Glaubenskommunikation | | |
| Modul-Nummer: | II-085 | Kategorie: | Glaubenskommunikation |
| Zielgruppe: | WK, PA, GA | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Online-Modul | Fachreferent/innen | Referent Kirche in digitalen Kulturräumen Jan Kuhn |
| Zeitliche Verortung: | 2. Schulwoche nach den hessischen Sommerferien des zweiten Ausbildungsjahres der II. Phase | Dauer: | 2 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Versuche ○ Diskussion ○ Austausch/ Gruppengespräch ○ Theorieeinheiten ○ angeleitete Übungen mit Präsentation im Plenum, ○ Einzelarbeit | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Design Thinking ○ Social Media ○ Formaterstellung ○ Markenentwicklung ○ Persona ○ Values ○ Social Media Canvas |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Glaubenskommunikation ○ Organisation ○ Umgang in und mit der Öffentlichkeit ○ Projektmanagement ○ Milieuspezifisches und zielgruppenspezifisches Arbeiten ○ Selbstmanagement ○ Arbeit in Netzwerken | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Vermittlung grundlegender Kenntnisse über digitale Kulturräume ○ Zielgruppen formulieren und konkrete emotionale Bedürfnisse identifizieren ○ Ausgehend von konkreten Bedürfnissen der Zielgruppe: Abgleich mit bestehenden Angeboten, Identifikation von "offenen Leistungsangeboten" ○ Formulierung und Implementierung von Leistungsangeboten auf die vorher definierte Zielgruppe ○ Erstellung von konkreten Produkt-Dummys | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Austausch über Theorie ○ praktisches Einüben mit Auswertung durch die Lerngruppen ○ Exemplarische Arbeit mit Hilfsmitteln im Bereich des Design Thinkings ○ TN bekommen Zugang zu einem Conceptboard mit allen relevanten Informationen ○ Auswertung | | | |



j) Recht

| | | | |
|--|--|---------------------------|--|
| Modul: | Rechtsfragen in der Kinder- und Jugendarbeit, Notfallmanagement | | |
| Modul-Nummer: | II-091 | Kategorie: | Recht |
| Zielgruppe: | WK, PA, GA | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | NN |
| Zeitliche Verortung: | Dienstag vor dem 5. Fastensonntag des ersten Ausbildungsjahres der II. Phase | Dauer: | 1 Tag |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Erlebnispäd. Übung „Fergesteuert“ ○ Fallarbeit in Kleingruppen ○ Warm-Up ○ Selbstreflektion in Paaren ○ Film ○ Vortrag ○ Eier-Auswertung | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Aufsichtspflicht und Haftung ○ Hygieneschutz ○ Urheberrecht ○ Reisevertragsrecht ○ Alkohol und Drogen ○ Notfallmanagement |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Arbeit in Netzwerken ○ Missbrauchsprävention ○ Partizipation | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Kenntnis der rechtlichen und dienstrechtlichen Vorgaben / Gesetze ○ Abgrenzung/Zusammenspiel von Rechtsvorschriften und Pädagogik ○ Handlungssicherheit in der Praxis, Vertrauen auf den gesunden Menschenverstand ○ Abbau von unbegründeten Ängsten ○ Wahrnehmung der Verantwortung und der Aufgaben als Hauptamtliche ○ Positionierung bei Handlungsspielräumen | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Auswertung ○ TN bekommen Zugang zu einem padlet mit allen relevanten Informationen: https://padlet.com/freiwilligendienste_bistum_limburg/rechtsfragen | | | |



| | | | |
|---|---|---------------------------|--|
| Modul: | Synodalrecht | | |
| Modul-Nummer: | II-092-a | Kategorie: | Recht |
| Zielgruppe: | WK, PA, GA, ggf. WK-StD | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Diözesansynodalamt Dorothee Heinrichs |
| Zeitliche Verortung: | Oktober des zweiten Ausbildungsjahres der II. Phase | Dauer: | ½ Tag |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Impulsreferate und Fallbeispiele mit dem Ziel, im Dialog mit den Kursteilnehmer/innen die synodaltheoretischen Grundlagen mit der pastoralen Wirklichkeit in Verbindung zu bringen. | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Historischer Anfang von den Erfahrungen der Bischöfe Wilhelm Kempf und Walter Kampe im II. Vatikanum bis zur Inkraftsetzung der jetzigen Synodalordnung am 23.11.1977 durch Bischof Kempf ○ Essentials und zentrale Bestimmungen der Synodalordnung ○ Die Gremien auf den Ebenen Pfarrei, Pastoraler Raum, Bezirk und Diözese: Zusammensetzung, Aufgaben und Kompetenzen, Arbeitsweise ○ Die Entwicklung hin zur Pfarrei neuen Typs und ihre synodalrechtlichen Implikationen und Konsequenzen. |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Partizipation ○ Organisation ○ Arbeit in Netzwerken | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Erstes Ziel ist die Vermittlung synodalrechtlicher Grundlagen bezogen auf die jeweilige Berufsgruppe und deren spezifische synodalrechtliche Stellung. Dabei kommt sowohl das Verhältnis zwischen Amt und Mandat als auch das Zusammenspiel der verschiedenen seelsorglichen Rollen im synodalen Dialog in den Blick. ○ Ein weiteres Ziel besteht darin, im Blick auf das Werden der Synodalordnung dafür zu sensibilisieren und auch zu werben, was der synodale Weg des Bistums will und soll, insofern dieser mehr ist als nur ein definierter Bereich diözesanen Rechts, nämlich ein zentrales und lebendiges Element in der Verfassungsstruktur unserer Ortskirche. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 2. Dienstprüfung bei PA | | | |



| | | | |
|---|---|---------------------------|--|
| Modul: | Sakramentenrecht | | |
| Modul-Nummer: | II-092-b | Kategorie: | Recht |
| Zielgruppe: | WK, WK-StD, PA, GA | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Rechtsdirektor i.K. Prof. Platen |
| Zeitliche Verortung: | Oktober des zweiten Ausbildungsjahres der II. Phase | Dauer: | 1 Tag |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Referierende Impulse/ Vortrag durch Fachreferenten ○ Arbeit mit Rechtstexten ○ Gruppengespräch ○ Diskussion konkreter Fallgestaltungen | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Theologische Grundlegung in Taufrecht, Eucharistierecht, Bußrecht. ○ Kirchenrechtliche Normen, auch diözesanes Eigenrecht, werden mit konkreten Fallgestaltungen des pastoralen Alltags in Beziehung gesetzt. ○ die je spezifische Rolle wird in den Blick genommen, z.B. <ul style="list-style-type: none"> - als Spender des Sakraments (Priester, Diakone) - als bischöflich Beauftragte zur Vorbereitung der Gläubigen auf den Empfang der Sakramente. ○ Vorstellung und Diskussion neuerer Entwicklung im Kirchenrecht und in der Lehre der Kirche. |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Partizipation ○ Organisation ○ Sakramentenrecht | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Ziel ist es, die Auszubildenden mit dem Sakramentenrecht des CIC/1983 in den Bereichen Taufrecht, Eucharistierecht, Bußrecht und der pfarrlichen Matrikelführung vertraut zu machen. ○ Die verschiedenen pastoralen Berufsgruppen sollen je nach ihrem Amt oder Dienstauftrag durch Sendung in die Lage versetzt werden, theologisch kompetent, kirchenrechtlich übereinstimmend und pastoral angemessen auf die pastoralen Sakramentensituationen zu reagieren. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Ergänzende Materialien zum Selbststudium ○ Ergebnisüberprüfung im Rahmen der Fallarbeit ○ 2. Dienstprüfung | | | |



| | | | |
|---|---|---------------------------|--|
| Modul: | Kirchliches Eherecht | | |
| Modul-Nummer: | II-092-c | Kategorie: | Recht |
| Zielgruppe: | WK, WK-StD, PA, GA | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Rechtsdirektor i.K. Prof. Platen |
| Zeitliche Verortung: | Oktober des zweiten Ausbildungsjahres der II. Phase | Dauer: | 1 Tag |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Referierende Impulse/ Vorträge ○ Arbeit mit Rechtstexten ○ Gruppengespräch ○ Diskussion konkreter Fallgestaltungen | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Die im amtlichen Ehevorbereitungsprotokoll angesprochenen Fragen und Themen. ○ Vermittlung der Rahmendaten in CIC und Konzilstexten und Arbeit an eherechtlichen Fallstudien aus der gemeindlichen Praxis. ○ Vorstellung und Diskussion neuerer Entwicklung im Kirchenrecht und in der Lehre der Kirche. |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Partizipation ○ Organisation ○ Sakramentenrecht ○ | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Aktualisierung und Vertiefung von Studienwissen im kirchlichen Eherecht; ○ berufsspezifisch differenzierte Vermittlung von praktischen Fertigkeiten ○ in der pfarramtlichen Vorbereitung der Eheschließung ○ in der Erstberatung von Partnern aus gescheiterten Ehen | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Ergänzende Materialien zum Selbststudium ○ Ergebnisprüfung im Rahmen der Fallarbeit ○ 2. Dienstprüfung | | | |



k) Diakonatskurs

| | | | |
|---|--|---------------------------|---|
| Modul: | Diakonatskurs Einführungswoche | | |
| Modul-Nummer: | II-131-a | Kategorie: | Diakonatskurs |
| Zielgruppe: | WK | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Erfurt, Priesterseminar | Fachreferent/innen | |
| Zeitliche Verortung: | Woche vor dem 1. Sept. des ersten Ausbildungsjahres der II. Phase | Dauer: | Eine Wochen |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Exkursionen ○ Einzelgespräche ○ Gruppenarbeit ○ Einzelarbeit ○ Gebet ○ Gebetszeiten ○ Qualifizierte Begleitung ○ Geistliche Impulse | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Kurseinstieg und Kennenlernen / Organisation und Strukturen des „Kurses“ (bis 4 Tage) ○ Geistliche Tage (3 Tage) |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Selbstmanagement ○ Eigene Spiritualität ○ Eigene Rolle als Seelsorger | | | |
| Ziele: | | | |
| Ziel ist, | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ mit anderen Weihekandidaten zusammen die Zeit des Pastorkurses in den Blick zu nehmen; ○ sich spirituell auf die Weihekandidatenzeit einzustimmen; ○ eine Vernetzung von Weihekandidaten überdiözesan zu erreichen; ○ Erfurt als ein Diasporabistum mit den vielfältigen Chancen und Herausforderungen kennen zu lernen. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ | | | |



| | | | |
|---|--|---------------------------|---|
| Modul: | Diakonatskurs | | |
| Modul-Nummer: | II-131-b | Kategorie: | Diakonatskurs |
| Zielgruppe: | WK | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Hamburg, Priesterseminar | Fachreferent/innen | |
| Zeitliche Verortung: | 1. Ausbildungsjahr, II. Phase: Montag nach Weißer Sonntag bis 6. Ostersonntag | Dauer: | 4 Wochen |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Vorträge / Referierende Impulse ○ Einzelarbeit ○ Gruppenarbeit ○ Übungen ○ Diskussion konkreter Fälle ○ Gebet ○ Gebetszeiten ○ Qualifizierte Begleitung ○ Geistliche Impulse | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Theologie und Spiritualität des diakonalen Dienstes ○ Lebenskultur und Lebensform ○ Weiheversprechen ○ Pastoralliturgik ○ Homiletik und Kasualien ○ Kirchenrecht (Ehevorbereitung, Rechte und Pflichten als Kleriker, Treueid) ○ Pastorale Kompetenzen / Praxisreflexion ○ Reflexion und Transfer (inhaltliche Kursreflexion, Lernerfolg des Einzelnen inkl. Feedback durch die Kursleitung, Reflexion des Gruppengeschehens mit einem Supervisor) |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Rolle als Seelsorger ○ Eigene Spiritualität ○ Umgang mit eigenen Grenzen ○ Sakramentenrecht ○ Gottesdienstliche Formen gestalten | | | |
| Ziele: | | | |
| Ziel ist, | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ die Theologie und Spiritualität des diakonalen Dienstes zu durchdringen; ○ die praktischen Aufgaben eines Diakons zu erlernen und einzuüben; ○ sich mit der Lebensform eines Diakons auseinanderzusetzen; ○ das kirchliche Leben in Hamburg mit seinen speziellen Prägungen kennen zu lernen; ○ sich überdiözesan zu vernetzen. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Einüben des Gelernten in den Ausbildungspfarreien incl. Reflexion mit den Pfarrer.Mentoren ○ Probepredigten – sowohl im Kurs als auch in den Ausbildungspfarreien incl. Predigtprüfung im Rahmen des Pastoralcoursexamens (unbenotet) ○ Kirchenrechtsprüfung vor der Diakonenweihe im Rahmen des Pastoralcoursexamens (benotet) ○ Reflexionsgespräche mit dem Regens von Limburg | | | |



I) Presbyteratskurs

| | | | |
|---|--|---------------------------|--|
| Modul: | Presbyteratskurs | | |
| Modul-Nummer: | II-132 | Kategorie: | Presbyteratskurs |
| Zielgruppe: | WK | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Paderborn, Priesterseminar | Fachreferent/innen | |
| Zeitliche Verortung: | 2. Ausbildungsjahr, II. Phase: Montag nach Weißer Sonntag bis 6. Ostersonntag | Dauer: | 4 Wochen |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Vorträge / Referierende Impulse ○ Einzelarbeit ○ Gruppenarbeit ○ Übungen ○ Diskussion konkreter Fälle ○ Gebet ○ Gebetszeiten ○ Qualifizierte Begleitung ○ Geistliche Impulse | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Pastorale Kompetenzen / Praxisreflexion: Erfahrungen im Diakonat ○ Theologie und Spiritualität des priesterlichen Dienstes ○ Lebenskultur und Lebensform ○ Weiheversprechen ○ Liturgie und Homiletik ○ Sakramente der Heilung ○ Kirchenrecht (Ökumene, Taufe, Ehe, Beichte) ○ Reflexion und Transfer (inhaltliche Kursreflexion, Lernerfolg des Einzelnen inkl. Feedback durch die Kursleitung, Reflexion des Gruppengeschehens mit einem Supervisor) |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Rolle als Seelsorger ○ Eigene Spiritualität ○ Umgang mit eigenen Grenzen ○ Sakramentenrecht ○ Gottesdienstliche Formen gestalten | | | |
| Ziele: | | | |
| Ziel ist, | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ die Theologie und Spiritualität des priesterlichen Dienstes zu durchdringen; ○ die praktischen Aufgaben eines Priesters zu erlernen und einzuüben; ○ sich mit der Lebensform eines Priesters auseinanderzusetzen; ○ das kirchliche Leben in Paderborn mit seinen speziellen Prägungen kennen zu lernen; ○ sich überdiözesan zu vernetzen. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Einüben des Gelernten in den Ausbildungspfarreien incl. Reflexion mit den Pfarrer.Mentoren ○ Reflexionsgespräche mit dem Regens von Limburg | | | |



6.3. Zweite Bildungsphase - Berufseinführung

a) Pastoralpsychologie

| | | | |
|---|--|---------------------------|--|
| Modul: | Konfliktmanagement | | |
| Modul-Nummer: | II-141 | Kategorie: | Pastoralpsychologie |
| Zielgruppe: | K, PR, GR | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Angela Krepele-Kreuter Christoph Weidinger |
| Zeitliche Verortung: | Berufseinführungsphase, Herbstferien, alle zwei Jahre | Dauer: | 3 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Fallarbeit ○ Methoden der Gesprächsführung ○ Interventionstechniken zur Deeskalation ○ Rollenspiele ○ Klärung des Inneren Teams ○ Tetralemma ○ Ressourcenstuhl ○ Harvard-Methode ○ ... | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Erste Zugänge zu Konflikten (unser Konfliktverständnis, das eigene Konfliktverhalten) ○ Konflikte als Chance ○ Berufliche Konflikte in unterschiedlichen Arbeitsfeldern ○ Anwendung und Übertragung von Konfliktmodellen ○ Mediation in Konfliktsituationen ○ Umgang mit Widerstand – neue Perspektiven ○ Rollenkonflikte in der Leitung (Rollenklärung, Abgrenzung, Umgang mit Erwartungen) |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Umgang mit dem Fremden und dem Anderen ○ Arbeit in Netzwerken ○ Partizipation ○ Führen, Leiten und Steuern ○ Umgang mit eigenen Grenzen | | | |
| Ziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Kennenlernen und Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten in Konfliktsituationen | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Angeleitete (Selbst-)Reflexion; Feedback; ggfs. Auswertungsbogen | | | |



b) Systemischer Ansatz und seine Relevanz für pastorales Handeln

| | | | |
|---|---|---------------------------|--|
| Modul: | Systemischer Ansatz und seine Relevanz für pastorales Handeln | | |
| Modul-Nummer: | II-142 | Kategorie: | Systemischer Ansatz und seine Relevanz für pastorales Handeln |
| Zielgruppe: | K, PR, GR | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Annette Karthein Alexandra Schmitz Dezernat Pastorale Dienste |
| Zeitliche Verortung: | Berufseinführungsphase, Woche nach Fastnacht, alle zwei Jahr | Dauer: | 5 Tage |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Theoretische Inputs ○ Einzel- und Gruppenarbeit ○ Trainingselemente ○ Visualisierungen | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Grundlagen der Systemtheorie ○ Metaphern von Organisationen ○ Organisationsdiagnose (nach Weisbrod): Analyse eigener Teilsysteme mit anschließender kollegialer Beratung ○ Systeme und Subsysteme, „Systemische Schleife“, systemisches Fragen, „Blackbox“ ○ Leitungsverständnis und Rolle |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Arbeit in Netzwerken ○ Partizipation ○ Führen, Leiten und Steuern ○ Projektmanagement ○ Selbstmanagement | | | |
| Ziele: | | | |
| Grundlagen des Systemischen Arbeiten und ihre Relevanz für pastorales Arbeiten kennenlernen: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Theorie ○ Modelle ○ Übungen ○ Anwendung und Praxisbezug | | | |
| Teilziele: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Pfarrei und ihr Umfeld als ein System von Teilsystemen/Teilorganisationen verstehen. ○ Grundzüge der Systemtheorie kennenlernen. ○ Lernen anhand von theoretischen Zugängen und Fallarbeiten das eigene professionelle Handeln in diesem vielfältigen System zu reflektieren und weiter zu entwickeln. ○ Anregungen erhalten, die Herausforderung zu bewältigen, in einem von Veränderungsprozessen geprägten Berufsalltag vielfältige organisatorische Aufgaben innerhalb der Gesamtorganisation ziel-, prozess- und ergebnisorientiert zu bearbeiten. ○ Gruppe als Ressource zum Lernen nutzen. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ | | | |



c) Pfarrverwaltung

| | | | |
|---|--|---------------------------|---|
| Modul: | Dienstvorgesetzter-sein | | |
| Modul-Nummer: | II-PV-01a | Kategorie: | Pfarrverwaltung |
| Zielgruppe: | Kapläne und Priester – in Vorbereitung auf Pfarrexamen Weitere Pastorale Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen zur Vorbereitung auf Leitungsverantwortung | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Extern: Herr Hau |
| Zeitliche Verortung: | Ungerade Kalenderjahre: 3 Tage: 1. Fastenwoche Mo-Mi 1 Tag: Anfang Mai 1 Tag: vor den Sommerferien | Dauer: | 5 Tage |
| Methoden: | ○ | Inhalt: | ○ Rolle und Aufgabe eines Dienstvorgesetzten ○ Strategisches Denken ○ Konfliktmanagement ○ Teamverständnis ○ Delegation |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Führen, Leiten und Steuern ○ Eigene Rolle als Seelsorgerin/ Seelsorger ○ Selbstmanagement ○ Organisation ○ Konfliktmanagement | | | |
| Ziele: | | | |
| Die Auszubildenden sollen | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ ein eigenes Verständnis für die Rolle des Dienstvorgesetzten entwickeln ○ ein Verständnis von Teamarbeit und Delegation entwickeln ○ Konflikte einordnen, reflektieren und damit umgehen lernen | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Pfarrexamen | | | |



| | | | |
|--|---|---------------------------|---|
| Modul: | Verwaltung: Finanzen der Kirchengemeinde – Controlling Kirchengemeinden | | |
| Modul-Nummer: | II-PV-02a | Kategorie: | Pfarrverwaltung |
| Zielgruppe: | Kapläne und Priester – in Vorbereitung auf Pfarrexamen Weitere Pastorale Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen zur Vorbereitung auf Leitungsverantwortung | Verantwortlich: | Bereich Finanzen und Ressourcen: Verwaltungsleitungen |
| Ort: | | Fachreferent/innen | „Angedockt“ an die Schulungen für die Verwaltungsleitungen |
| Zeitliche Verortung: | | Dauer: | ½ Tag |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Vortrag ○ Übungen | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Haushaltsplan der Kirchengemeinde ○ Praktische Fragen der Finanzplanung und der Abrechnungen ○ Gattungsvollmacht ○ Umgang mit Spenden ○ Rechtliche Verantwortung des Pfarrers in Finanzfragen ○ Unterstützungssysteme des Bistums ○ Umsatzsteuerrecht |
| Handlungsfelder: <ul style="list-style-type: none"> ○ Organisation ○ Selbstmanagement | | | |
| Ziele: Die Auszubildenden sollen <ul style="list-style-type: none"> ○ die Verantwortung im Bereich Finanzen verstehen ○ einen Haushaltsplan verstehen und anderen erklären können ○ Rechte und Pflichten im Bereich der Finanzverwaltung einordnen können ○ wichtige Strukturen und Ansprechpersonen im Bereich „Finanzen“ kennen lernen | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: <ul style="list-style-type: none"> ○ | | | |



| | | | |
|--|---|---------------------------|---|
| Modul: | Verwaltung: Bau und Baufinanzierung | | |
| Modul-Nummer: | II-PV-02b | Kategorie: | Pfarrverwaltung |
| Zielgruppe: | Kapläne und Priester – in Vorbereitung auf Pfarrexamen Weitere Pastorale Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen zur Vorbereitung auf Leistungsverantwortung | Verantwortlich: | Bereich Finanzen und Ressourcen: Verwaltungsleitungen |
| Ort: | | Fachreferent/innen | „Angedockt“ an die Schulungen für die Verwaltungsleitungen |
| Zeitliche Verortung: | | Dauer: | 1 Tag |
| Methoden: | ○ Vortrag | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Grundzüge des Baurechts ○ Praktische Hinweise ○ Ansprechpersonen im Bauamt ○ Kleine Führung VG1, Dezernat Finanzen, Verwaltung und Bau |
| Handlungsfelder: <ul style="list-style-type: none"> ○ Organisation ○ Selbstmanagement ○ Projektmanagement | | | |
| Ziele: Die Auszubildenden sollen <ul style="list-style-type: none"> ○ Grundzüge und Grundprinzipien im Bereich „Bau“ verstehen und einordnen können ○ wichtige Strukturen und Ansprechpersonen im Bauamt kennen lernen | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: <ul style="list-style-type: none"> ○ | | | |



| | | | |
|--|--|---------------------------|--|
| Modul: | Verwaltung: Personalrecht | | |
| Modul-Nummer: | II-PV-02c | Kategorie: | Pfarrverwaltung |
| Zielgruppe: | Kapläne und Priester – in Vorbereitung auf Pfarrexamen Weitere Pastorale Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen zur Vorbereitung auf Leitungsverantwortung | Verantwortlich: | Bereich Finanzen und Ressourcen: Verwaltungsleitungen |
| Ort: | | Fachreferent/innen | „Angedockt“ an die Schulungen für die Verwaltungsleitungen |
| Zeitliche Verortung: | | Dauer: | 1 Tag |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Vortrag ○ Einzelarbeit ○ Gruppenarbeit | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Stellenpläne ○ Eingruppierungen ○ AVO ○ |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Organisation ○ Selbstmanagement | | | |
| Ziele: | | | |
| Die Auszubildenden sollen | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ das Recht in der Praxis anwenden können ○ | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ | | | |



| | | | |
|--|--|---------------------------|--|
| Modul: | Verwaltung: Kirchliches Recht | | |
| Modul-Nummer: | II-PV-02d | Kategorie: | Pfarrverwaltung |
| Zielgruppe: | Kapläne und Priester – in Vorbereitung auf Pfarrexamen Weitere Pastorale Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen zur Vorbereitung auf Leitungsverantwortung | Verantwortlich: | Bereich Finanzen und Ressourcen: Verwaltungsleitungen |
| Ort: | | Fachreferent/innen | „Angedockt“ an die Schulungen für die Verwaltungsleitungen |
| Zeitliche Verortung: | | Dauer: | 1/2 Tag |
| Methoden: | ○ | Inhalt: | ○ |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Organisation ○ Selbstmanagement | | | |
| Ziele: | | | |
| Die Auszubildenden sollen | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ das Recht in der Praxis anwenden können ○ | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| ○ | | | |



| | | | |
|---|--|---------------------------|--|
| Modul: | Verwaltung: Weltliches Recht und Verwaltungsrat | | |
| Modul-Nummer: | II-PV-02e | Kategorie: | Pfarrverwaltung |
| Zielgruppe: | Kapläne und Priester – in Vorbereitung auf Pfarrexamen Weitere Pastorale Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen zur Vorbereitung auf Leitungsverantwortung | Verantwortlich: | Bereich Finanzen und Ressourcen: Verwaltungsleitungen |
| Ort: | | Fachreferent/innen | „Angedockt“ an die Schulungen für die Verwaltungsleitungen |
| Zeitliche Verortung: | | Dauer: | ½ Tag |
| Methoden: | ○ | Inhalt: | ○ |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Organisation ○ Selbstmanagement ○ Partizipation | | | |
| Ziele: | | | |
| Die Auszubildenden sollen | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ das Recht in der Praxis anwenden können ○ | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| ○ | | | |



| | | | |
|--|--|---------------------------|---|
| Modul: | Verwaltung: Austausch mit Baufachmann | | |
| Modul-Nummer: | II-PV-02f | Kategorie: | Pfarrverwaltung |
| Zielgruppe: | Kapläne und Priester – in Vorbereitung auf Pfarrexamen Weitere Pastorale Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen zur Vorbereitung auf Leitungsverantwortung | Verantwortlich: | Selbstorganisiert durch den Kaplan |
| Ort: | | Fachreferent/innen | Zuständiger Architekt der Pfarrei |
| Zeitliche Verortung: | | Dauer: | 1 Tag |
| Methoden: | ○ | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Gang durch die kirchlichen Gebäude der eigenen Kirchengemeinde zusammen mit einem Fachmann aus der Bauabteilung ○ „Lernen des Blicks eines Bau-Fachmanns“: Was fällt auf – auf was muss geachtet werden? |
| Handlungsfelder: <ul style="list-style-type: none"> ○ Organisation ○ Selbstmanagement ○ Projektmanagement | | | |
| Ziele: Die Auszubildenden sollen <ul style="list-style-type: none"> ○ Grundzüge und Grundprinzipien im Bereich „Bau“ verstehen und einordnen können ○ wichtige Strukturen und Ansprechpersonen im Bauamt kennen lernen | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dokumentation durch Unterschrift des Fachmanns | | | |



| | | | |
|--|--|---------------------------|--|
| Modul: | Verwaltung: Austausch mit Verwaltungsleitung | | |
| Modul-Nummer: | II-PV-02g | Kategorie: | Pfarrverwaltung |
| Zielgruppe: | Kapläne und Priester – in Vorbereitung auf Pfarrexamen Weitere Pastorale Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen zur Vorbereitung auf Leitungsverantwortung | Verantwortlich: | Selbstorganisiert durch den Kaplan |
| Ort: | | Fachreferent/innen | Verwaltungsleitung der Pfarrei |
| Zeitliche Verortung: | | Dauer: | 1 Tag |
| Methoden: | ○ | Inhalt: | ○ Austausch mit der Verwaltungsleitung ○ Einblick in die Arbeiten |
| Handlungsfelder: <ul style="list-style-type: none"> ○ Organisation ○ Selbstmanagement ○ Projektmanagement | | | |
| Ziele: Die Auszubildenden sollen <ul style="list-style-type: none"> ○ die Arbeiten der Verwaltungsleitung verstehen und einordnen können ○ die Verwaltungsleitung als ein wichtiges Teammitglied kennen lernen | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dokumentation durch Unterschrift des Fachmanns | | | |



| | | | |
|---|--|---------------------------|--|
| Modul: | Liturgie und Wortverkündigung | | |
| Modul-Nummer: | II-PV-03 | Kategorie: | Pfarrverwaltung |
| Zielgruppe: | Kapläne, jährliche Teilnahme während der Kaplanszeit | Verantwortlich: | Regens |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Regens |
| Zeitliche Verortung: | Jährlich am letzten Montag im September | Dauer: | 1 Tag |
| Methoden: | ○ | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflexion der eigenen Praxis ○ Impulse zur Verbesserung ○ Fachliche Weiterqualifizierung |
| Handlungsfelder: <ul style="list-style-type: none"> ○ Gottesdienstliche Formen gestalten ○ Glaubenskommunikation | | | |
| Ziele: <ul style="list-style-type: none"> ○ Die bisherige Praxis der Wortverkündigung reflektieren und die strukturellen Schritte einer homiletischen Vorbereitung und Verkündigung weiter einzuüben. ○ Ansatzweise auch andere Formen der Wortverkündigung kennenlernen und zu planen. | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: <ul style="list-style-type: none"> ○ Während der Kaplanszeit: 1-2 Besuche jährlich durch Ausbildungsverantwortliche beim Gottesdienst mit anschließender Reflexion ○ Im Rahmen des Pastorkursexamens: Benotete Prüfung im Bereich liturgische Präsenz und Wortverkündigung | | | |



| | | | |
|--|---|---------------------------|--|
| Modul: | Meldewesen | | |
| Modul-Nummer: | II-PV-04a | Kategorie: | Pfarrverwaltung |
| Zielgruppe: | Kapläne und Priester – in Vorbereitung auf Pfarrexamen Weitere Pastorale Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen zur Vorbereitung auf Leitungsverantwortung | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Dez. F, Ref. Finanzen/Controlling/ Kirchengemeinden Frau Petra Zimmer |
| Zeitliche Verortung: | Gerade Kalenderjahre, letzter Dienstag im September 09.00-12.30 Uhr | Dauer: | 3 Stunden |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Vortrag ○ Praktische Übungen im MiP | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Aufbau des Meldewesens ○ Funktionen des Meldewesens |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Organisation | | | |
| Ziele: | | | |
| Die Auszubildenden sollen | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ das Meldewesen in den Grundzügen verstehen und benutzen können ○ in Grundzügen die Funktionen erklären können | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ | | | |



| | | | |
|---|--|---------------------------|---|
| Modul: | Datenschutz | | |
| Modul-Nummer: | II-PV-04b | Kategorie: | Pfarrverwaltung |
| Zielgruppe: | Kapläne und Priester – in Vorbereitung auf Pfarrexamen Weitere Pastorale Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen zur Vorbereitung auf Leitungsverantwortung | Verantwortlich: | Kaplan |
| Ort: | Onlineschulung | Fachreferent/innen | Betrieblicher Datenschutzbeauftragter der Kirchengemeinden des Bistums Limburg Herr Michael Hilpüsch |
| Zeitliche Verortung: | Eigenständig organisiert | Dauer: | Ca. 1 Stunde |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Vortrag ○ Austausch | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Grundzüge des Datenschutzes ○ Klärung von praktischen Fragen |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Organisation | | | |
| Ziele: | | | |
| Die Auszubildenden sollen | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ das Datenschutzgesetz in den Grundzügen verstehen ○ die Verantwortung des Pfarrers / Leiters für die Daten einordnen können ○ für die Rechtsanwendung in der Praxis sensibilisiert werden | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ | | | |



| | | | |
|---|--|---------------------------|---|
| Modul: | Registratur – Archiv – Bibliothek - Materialkunde | | |
| Modul-Nummer: | II-PV-04c | Kategorie: | Pfarrverwaltung |
| Zielgruppe: | Kapläne und Priester – in Vorbereitung auf Pfarrexamen Weitere Pastorale Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen zur Vorbereitung auf Leitungsverantwortung | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg Diözesanarchiv | Fachreferent/innen | Diözesanarchiv |
| Zeitliche Verortung: | Gerade Kalenderjahre, letzter Dienstag im September 14.00-16.00 Uhr | Dauer: | 2 Stunden |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Vortrag ○ Besichtigung ○ Austausch | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Regeln der Archivierung ○ Regeln der Registratur |
| Handlungsfelder: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Organisation | | | |
| Ziele: | | | |
| Die Auszubildenden sollen | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ die Bedeutung der Registratur und des richtigen Archivierens verstehen und anwenden können ○ | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ | | | |



| | | | |
|--|--|---------------------------|---|
| Modul: | Inventarisierung von kirchlichem Kulturgut | | |
| Modul-Nummer: | II-PV-04d | Kategorie: | Pfarrverwaltung |
| Zielgruppe: | Kapläne und Priester – in Vorbereitung auf Pfarrexamen Weitere Pastorale Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen zur Vorbereitung auf Leitungsverantwortung | Verantwortlich: | AR |
| Ort: | Priesterseminar Limburg | Fachreferent/innen | Diözesankonservator, Prof. Dr. Matthias Th. Kloft |
| Zeitliche Verortung: | Gerade Kalenderjahre, letzter Dienstag im September 16.30-17.30 Uhr | Dauer: | 1 Stunde |
| Methoden: | ○ Vortrag | Inhalt: | ○ Inventarisierungsregeln ○ Umgang mit kirchlichem Kulturgut |
| Handlungsfelder: | | | |
| ○ Organisation | | | |
| Ziele: | | | |
| Die Auszubildenden sollen | | | |
| ○ die Bedeutung der Inventarisierung von kirchlichem Kulturgut verstehen und anwenden können | | | |
| ○ Grundzüge der richtigen Pflege kirchlicher Kulturgüter kennen und anwenden können | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: | | | |
| ○ | | | |



| | | | |
|--|---|---------------------------|---|
| Modul: | Ehevorbereitung und -begleitung | | |
| Modul-Nummer: | II-PV-05 | Kategorie: | Pfarrverwaltung |
| Zielgruppe: | Kapläne und Priester – in Vorbereitung auf Pfarrexamen | Verantwortlich: | Referat Ehe und Familie |
| Ort: | | Fachreferent/innen | Simone Krämer und Prof. Peter Platen |
| Zeitliche Verortung: | Ungerade Kalenderjahre, Herbst, verpflichtende Teilnahme an der angebotenen Fortbildung | Dauer: | 1 Tag |
| Methoden: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Vortrag | Inhalt: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Neuste Entwicklungen im Eherecht ○ Wie kann eine gute und sinnvolle Vorbereitung und Begleitung aussehen |
| Handlungsfelder: <ul style="list-style-type: none"> ○ Organisation ○ Sakramentenrecht ○ Gottesdienstliche Formen gestalten ○ Charismenorientierung ○ Partizipation | | | |
| Ziele: Die Auszubildenden sollen <ul style="list-style-type: none"> ○ die neusten Entwicklungen im Eherecht kennen lernen ○ reflektieren, wie eine gute und sinnvolle Ehevorbereitung und Begleitung aussehen kann | | | |
| Sicherstellung des Lernweges: <ul style="list-style-type: none"> ○ | | | |



7. Anhang: Prüfungsordnung Weihekandidaten

Prüfungsordnung im Rahmen der Priesterausbildung

1. Pastorexamen

§ 1 Ziel des Pastorexamens

- 1 Das Pastorexamen bildet den Abschluss der pastoralpraktischen Ausbildung in der Priesterausbildung. Sie soll den Nachweis erbringen, dass der Priester die pastoralpraktischen und religionspädagogischen Kenntnisse und Fertigkeiten erworben hat, die für den priesterlichen Dienst erforderlich sind.
- 2 Das Bestehen des Pastorexamens bedeutet nicht die Zulassung zum Pfarrexamen.
- 3 Das Pastorexamen besteht aus fünf Prüfungsleistungen, die in der Zeit als Weihekandidat und bis zu Beginn des dritten Kaplansjahres zu erbringen sind:
 - Eherecht
 - Probepredigt
 - Lehrprobe
 - Pastorexamensarbeit
 - Mündliche Prüfung zum Pastorexamen

§ 2 Eherechtsprüfung

- 1 Dieser Prüfungsteil findet kurz vor der Diakonenweihe statt.
- 2 Für jeden Kandidaten sind 15 Minuten Prüfungszeit vorgesehen. Der eingeplante Zeitrahmen von insgesamt 25 Minuten dient außer der Prüfung der Begrüßung und Notenfindung.
- 3 Der Prüfungskommission gehören an: Generalvikar (Vorsitz), Regens (Protokollant), Personaldezernent, Rechtsdirektor/in (Fachprüfer/in)

§ 3 Probepredigten

- 1 Die unbenotete Homiletikprüfung wird in der Regel während des Diakonatskurses abgenommen.
- 2 Vortrag von mindestens zwei Probepredigten mit anschließender Nachbesprechung.
- 3 Prüfer: Dozent für Liturgik

§ 4 Lehrprobe

Es ist eine Prüfungslehrprobe zu halten, die vom Dezernat Schule und Bildung in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Religionspädagogischen Amt abgenommen und benotet wird. Im Anschluss an die Prüfungslehrprobe findet ein Kolloquium von 45 Minuten statt, in dem der Weihekandidat nachzuweisen hat, dass die für den Religionsunterricht notwendigen religionspädagogischen Kenntnisse erworben wurden. Die Noten aus der Prüfungslehrprobe und dem Kolloquium werden zu einer Note zusammengefasst.

Die Benotung setzt sich zusammen aus:

| | |
|-------------------------|------|
| Unterrichtsvorbereitung | 20 % |
| Unterricht | 40 % |
| Stundenanalyse | 20 % |
| Kolloquium | 20 % |

Die Prüfung ist bestanden, wenn alle Teilbereiche mindestens mit der Note „ausreichend“ bewertet wurden.



§ 5 Pastorexamensarbeit

- 1 Die Pastorexamensarbeit ist als „Pastoraltheologisches Tagebuch“ in den ersten zwei Kaplansjahren zu führen. Die einzelnen Teile dieses Tagebuches sollen und müssen aufeinander aufbauen, so dass letztlich eine zusammenhängende Arbeit von 40-50 Seiten entsteht.
- 2 Die einzelnen Teile dieses Tagebuches sind dem Regens vorzulegen.
- 3 Fragestellungen sind:
 - Am Ende des ersten halben Jahres an der Kaplansstelle (i.d.R. zum 1. Februar) ist eine Sozialraumerkundung der Pfarrei vorzulegen (Umfang ca. 10 Seiten).
 - Zum Ende des ersten Kaplansjahres (i.d.R. bis zum 31. Juli) sollen mit kirchenentwicklerischer Perspektive Handlungsfelder identifiziert und beschrieben werden, die bisher nicht oder nur wenig pastoral bedacht wurden.
Außerdem soll in diesem Teil der Arbeit in den Blick genommen werden, welche eigenständigen Lernentwicklungen angegangen werden sollen.
Der Umfang dieses Teils der Pastorexamensarbeit beträgt ca. 10 Seiten.
 - Ausgehend von den erkannten Handlungsfeldern und den definierten Lernfeldern soll der Kaplan im zweiten Jahr verschiedene pastorale Formate unter der Fragestellung „Für wen sind wir da?“ ausprobieren und evaluieren. Außerdem soll ein Resümee gezogen werden, wie die Lernentwicklung verlaufen ist.
Der Umfang dieses Teils der Pastorexamensarbeit beträgt ca. 25-30 Seiten.
Am Ende des zweiten Jahres (i.d.R. zum 31. Juli) ist die gesamte Pastorexamensarbeit dem Regens vorzulegen.
- 4 Das Team der Abteilung Personalausbildung benotet die vorgelegte Arbeit und erstellt davon ausgehend ein erstes Votum, ob der Kaplan später (i.d.R. im Laufe des sechsten Kaplansjahres) zum Pfarrexamen zugelassen werden soll.

§ 6 Die mündliche Prüfung

- 1 Zu Beginn des dritten Kaplansjahres wird die mündliche Prüfung des Pastorexamens abgenommen.
- 2 Die mündliche Prüfung besteht aus zwei Prüfungsteilen mit je 15 Minuten:
 - allgemeine Fragen der Gemeindepastoral unter besonderer Berücksichtigung der schriftlichen Pastorexamensarbeit
 - aktuelles pastoraltheologisches Thema
Das Thema wird 4 Wochen vor der Prüfung vom Vorsitzenden der Prüfungskommission bekannt gegeben.
- 3 Die Prüfungskommission bewertet unter stimmberechtigter Einbeziehung der jeweiligen Fachprüferin / des jeweiligen Fachprüfers jeden Prüfungsteil. Hierbei dürfen die einzelnen Mitglieder der Prüfungskommission nur ganzteilige Benotungen geben. Durch Mittelung wird die Note für den einzelnen Prüfungsteil errechnet. Entstehende gebrochene Noten gehen bis zu zwei Stellen nach dem Komma für die Endnote mit ein. Die Prüfung gilt als bestanden, wenn die Endnote „ausreichend“ erreicht wird und in höchstens einem Prüfungsteil die Note „nicht ausreichend“ gegeben wurde.
- 4 Über die Prüfung ist ein Protokoll zu erstellen, aus dem der Tag der Prüfung, der Name des Kandidaten, die Dauer und die Themen der Prüfung sowie besondere Vorkommnisse zu entnehmen sind. Ein Protokoll, das die Noten aller Prüfungsleistungen enthält, wird vom Prüfungsvorsitzenden und dem Protokollanten unterzeichnet.



§ 7 Prüfungskommission

- 1 Die Prüfungskommission hat die Aufgabe, die mündliche Prüfung abzunehmen.
- 2 Vorsitzender der Prüfungskommission ist der Generalvikar. Der Prüfungskommission gehören außerdem an: der Regens, der Personaldezernent und als Fachprüferin/ Fachprüfer für den Bereich der Pastoraltheologie die Dezernentin/ der Dezernent Pastorale Dienste.
- 3 Auf Vorschlag der Abteilung Personalausbildung legt der Vorsitzende der Prüfungskommission Ort, Zeit und Inhalt der Prüfung fest.
- 4 Der Regens ist Protokollführer während der mündlichen Prüfung.

§ 8 Benotung

- 1 Es wird jeweils eine Gesamtnote für die einzelnen benoteten Prüfungsteile errechnet.
- 2 Die Gesamtnote für das Pastorexamen ergibt sich als Mittelwert der Noten der vier benoteten Prüfungsteile. Gebrochene Noten gehen in die Berechnung mit ein. Die Endnote wird gegebenenfalls auf- bzw. abgerundet.

Die Bewertung der einzelnen Prüfungsleistung geschieht nach folgender Notenskala:

| | | |
|---|---|-------------------|
| 1 | = | sehr gut |
| 2 | = | gut |
| 3 | = | befriedigend |
| 4 | = | ausreichend |
| 5 | = | nicht ausreichend |

Der aus den Einzelleistungen errechnete Notenwert ergibt

| | | |
|-------------------|----------------|--------------|
| von 1,00 bis 1,49 | die Gesamtnote | sehr gut |
| von 1,50 bis 2,49 | die Gesamtnote | gut |
| von 2,50 bis 3,49 | die Gesamtnote | befriedigend |
| von 3,50 bis 4,49 | die Gesamtnote | ausreichend. |

Zwischennoten sind nicht zulässig.

- 3 Am Ende des zweiten Kaplanjahres wird dem Priester ein Zeugnis über das bestandene Pastorexamen ausgestellt. In diesem werden die einzelnen Prüfungsleistungen aufgeführt.

§ 9 Wiederholung von Prüfungsteilen

- 1 Wird ein Prüfungsteil schlechter als „ausreichend“ bewertet, kann dieser frühestens zwei Monate nach dem Prüfungstag einmal wiederholt werden. Wird sie erneut nicht bestanden, wird das Pastorexamen als nicht bestanden dokumentiert.
- 2 Bei Nichtbestehen des Pastorexamens teilt der Vorsitzende der Prüfungskommission dem Kaplan dies schriftlich mit. In dieser Mitteilung wird auch festgelegt, in welchem Umfang und in welcher Frist die Prüfung wiederholt werden kann.

§ 10 Unterbrechung der Prüfung

Kann ein Weihekandidat, bzw. bei späteren Prüfungsteilen ein Kaplan, aus Gründen, die nicht von ihm zu vertreten sind, eine begonnene Prüfung nicht zu Ende führen, ist der Prüfungsvorsitzende unverzüglich unter Vorlage entsprechender Bescheinigungen zu benachrichtigen. Die Prüfungskommission entscheidet, wann der Weihekandidat den noch nicht abgelegten Teil der Prüfung nachzuholen hat. Dies kann auch an einem außerordentlichen Prüfungstermin geschehen.



2. Pfarrexamen

§ 1 Ziel des Pfarrexamens

- 1 Jeder Priester muss vor der Übernahme der Leitung einer Pfarrei bzw. der Ernennung zum Pfarrer das Pfarrexamen (vergleich RO 162¹) abgelegt haben. Das Pfarrexamen ist eine notwendige Voraussetzung für die Übernahme einer Pfarrstelle. Sie soll den Nachweis erbringen, dass der Priester die Kenntnisse und Fertigkeiten erworben hat, die für den Dienst als Pfarrer erforderlich sind.
- 2 Frühestens nach den ersten drei Kaplansjahren können Priester sich beim Regens (während der Kaplanszeit) bzw. Personaldezernenten (nach der Kaplanszeit) für das Pfarrexamen bewerben.
- 3 Nach dem Pastorexamen findet ein Gespräch zwischen Kaplan, Regens und Personaldezernenten statt, um weitere Perspektiven des Dienstes zu klären.
- 4 Die Beschäftigung mit pastoralen Fragestellungen im Rahmen von Fortbildungen ist als Zulassungsbedingung zum Pfarrexamen nachzuweisen.
- 5 Das Pfarrexamen besteht aus einer 45 minütigen mündlichen Prüfung.
- 6 Zur Vorbereitung des Pfarrexamens wird eine Literaturliste erstellt, die Grundlage für die Prüfung ist.

§ 2 Voraussetzungen für die Zulassung zum Pfarrexamen

- 1 Der Regens (während der Kaplanszeit) bzw. Personaldezernent (nach der Kaplanszeit) schlägt nach erfolgter Anmeldung des Priesters und in Rücksprache mit dem Ausbildungsteam bzw. dem Team der Abteilung Personaleinsatz der Personalkammer den Kandidaten zur Prüfung vor.

Voraussetzungen für die Zulassung zur mündlichen Prüfung sind:

- 1.1 Bestandene Pastorexamensarbeit und das erste darauf basierende positive Votum des Ausbildungsteams;
 - 1.2 die Teilnahme an den verpflichtenden Ausbildungsmodulen im Bereich Pfarrverwaltung;
 - 1.3.1 eine positive schriftliche Beurteilung der Tätigkeit während der Kaplanszeit in der Pfarrei durch den zuständigen Mentor, das Pastoralteam und den Pfarrgemeinderat;
- oder
- 1.3.2 eine positive schriftliche Beurteilung der Tätigkeit während der Zeit als Kooperator in der Pfarrei durch den zuständigen Pfarrer, das Pastoralteam und den Pfarrgemeinderat;

¹ Rahmenordnung für die Priesterbildung

(Deutsche Bischofskonferenz, 12. März 2003, in: Die deutschen Bischöfe Nr. 73):

Das Pfarrexamen

162. Die zweite Bildungsphase wird abgeschlossen durch das Pfarrexamen. Die Prüfung soll so angelegt sein, dass sie eine Weiterführung der theologischen Bildung und der Reflexion der eigenen Praxis gewährleistet. Ziel der Prüfung ist der Eignungsnachweis zur Übernahme eines Pfarramtes. Die Modalitäten des Pfarrexamens regeln die diözesanen Ordnungen.

Zulassungsvoraussetzungen sind:

- der Nachweis der Teilnahme an den vorgeschriebenen Fortbildungsveranstaltungen;
- die Zulassungsarbeit (zum Beispiel auch theologisch reflektierter Praxisbericht, Bearbeitung eines pastoralen Themas). Zu den Grundelementen der Prüfung gehören:
- begutachtete pastorale Einzelaufgaben (zum Beispiel Predigt, Katechese, Gottesdienstgestaltung, Schulentage);
- Prüfungsgespräch über theologische Themen und ihre pastorale Relevanz.

Im Zusammenhang mit dem Pfarrexamen soll mit dem jungen Priester ein Gespräch über den Verlauf der zweiten Bildungsphase geführt werden, besonders über die inzwischen erworbenen Erfahrungen und Fähigkeiten im Blick auf künftige Einsatzfelder und die Akzentuierung der weiteren Fort- und Weiterbildung.

Stand: 11.05.2021



- 1.4 ein Votum des Regens bzw. des Personaldezernenten;
- 1.5 der Nachweis über das bestandene Pastoralexamen.

- 2 Die Personalkammer entscheidet unter Heranziehung der unter § 2, Absatz 1.1 – 1.4 genannten Gutachten und Nachweise über die Zulassung zum Pfarrexamen zum gegenwärtigen Zeitpunkt. Die Entscheidung wird schriftlich dem Kandidaten mitgeteilt.
- 3 Eine Nichtzulassung ist schriftlich zu begründen. Kandidaten können im Falle einer Ablehnung beim Generalvikar innerhalb von zwei Wochen Einspruch einlegen. Dieser muss den Kandidaten nochmals anhören und die Zulassung einer erneuten Prüfung unterziehen.

§ 3 Prüfungskommission

- 1 Die Prüfungskommission hat die Aufgabe, die mündliche Prüfung abzunehmen.
- 2 Vorsitzender der Prüfungskommission ist der Generalvikar. Der Prüfungskommission gehören außerdem an: der Regens bzw. der Personaldezernent, eine Fachreferentin / ein Fachreferent aus dem Pfarrverwaltungsbereich und der Leiter der Abteilung Kirchliches Recht als Fachprüfer für den Teil Kirchenrecht.
- 3 Auf Vorschlag der Abteilung Personalausbildung bzw. der Abteilung Personaleinsatz legt der Vorsitzende der Prüfungskommission Ort, Zeit und Inhalt der Prüfung fest.
- 4 Als Fachprüferin / Fachprüfer werden für den Bereich Pfarrverwaltungskurs eine sachkundige Prüferinnen / ein sachkundiger Prüfer durch den Vorsitzenden der Prüfungskommission auf Vorschlag des Regens bzw. des Personaldezernenten ernannt.
- 5 Der Regens bzw. der Personaldezernent ist Protokollführer während der mündlichen Prüfung.

§ 4 Die mündliche Prüfung

- 3 Die mündliche Prüfung besteht aus drei Prüfungsteilen mit je 15 Minuten:
 - Führen, Leiten und Steuern
 - Ein Bereich aus dem kirchlichen Recht: Sakramentenrecht oder Synodalrecht. Der Bereich wird 3 Monate vor der Prüfung vom Vorsitzenden der Prüfungskommission bekannt gegeben.
 - Themen aus dem Pfarrverwaltungsbereich. Die Themen werden 4 Wochen vor der Prüfung vom Vorsitzenden der Prüfungskommission bekannt gegeben.
- 2 Die Prüfungskommission bewertet unter stimmberechtigter Einbeziehung der jeweiligen Fachprüferin / des jeweiligen Fachprüfers jeden Prüfungsteil. Hierbei dürfen die einzelnen Mitglieder der Prüfungskommission nur ganzteilige Benotungen geben. Durch Mittelung wird die Note für den einzelnen Prüfungsteil errechnet. Entstehende gebrochene Noten gehen bis zu zwei Stellen nach dem Komma für die Endnote mit ein. Die Prüfung gilt als bestanden, wenn die Endnote „ausreichend“ erreicht wird und in höchstens einem Prüfungsteil die Note „nicht ausreichend“ gegeben wurde.
- 3 Über die Prüfung ist ein Protokoll zu erstellen, aus dem der Tag der Prüfung, der Name des Kandidaten, die Dauer und die Themen der Prüfung sowie besondere Vorkommnisse zu entnehmen sind. Ein Protokoll, das die Noten aller Prüfungsleistungen enthält, wird vom Prüfungsvorsitzenden und dem Protokollanten unterzeichnet.



§ 5 Benotung

- 1 Es wird jeweils eine Gesamtnote für die einzelnen benoteten Prüfungsteile errechnet.
- 2 Die Gesamtnote für das Pfarrexamen ergibt sich als Mittelwert der drei benoteten Prüfungsteile der mündlichen Prüfung einerseits und der Note des Pastorexamens andererseits. Gebrochene Noten gehen in die Berechnung mit ein. Die Endnote wird gegebenenfalls auf- bzw. abgerundet.

Die Bewertung der einzelnen Prüfungsleistung geschieht nach folgender Notenskala:

| | | |
|---|---|-------------------|
| 1 | = | sehr gut |
| 2 | = | gut |
| 3 | = | befriedigend |
| 4 | = | ausreichend |
| 5 | = | nicht ausreichend |

Der aus den Einzelleistungen errechnete Notenwert ergibt

| | |
|----------------------------------|--------------|
| von 1,00 bis 1,49 die Gesamtnote | sehr gut |
| von 1,50 bis 2,49 die Gesamtnote | gut |
| von 2,50 bis 3,49 die Gesamtnote | befriedigend |
| von 3,50 bis 4,49 die Gesamtnote | ausreichend. |

Zwischennoten sind nicht zulässig.

- 2 Nach der Prüfung wird dem Priester ein Zeugnis über das bestandene Pfarrexamen ausgestellt. In diesem werden die einzelnen Prüfungsleistungen aufgeführt.
- 3 Mit dem Bestehen des Pfarrexamens kann der Bischof dem Priester eine Pfarrei übertragen.

§ 6 Wiederholung von Prüfungsteilen

- 1 Wird die Prüfung schlechter als „ausreichend“ bewertet, kann diese frühestens zwei Monate nach dem Prüfungstag einmal wiederholt werden. Wird sie erneut nicht bestanden, wird das Pfarrexamen als nicht bestanden dokumentiert.
- 2 Bei Nichtbestehen des Pfarrexamens teilt der Vorsitzende der Prüfungskommission dem Kandidaten dies schriftlich mit. In dieser Mitteilung wird auch festgelegt, in welchem Umfang und in welcher Frist die Prüfung wiederholt werden kann.

§ 7 Unterbrechung der Prüfung

Kann ein Kandidat aus Gründen, die nicht von ihm zu vertreten sind, eine begonnene Prüfung nicht zu Ende führen, ist der Prüfungsvorsitzende unverzüglich unter Vorlage entsprechender Bescheinigungen zu benachrichtigen. Die Prüfungskommission entscheidet, wann der Kandidat den noch nicht abgelegten Teil der Prüfung nachzuholen hat. Dies kann auch an einem außerordentlichen Prüfungstermin geschehen.

Limburg, den *17. Mai 2021*

Az. 025A/62194/21/03/3

+ Gp.

+ Dr. Georg Bätzing
Bischof von Limburg



8. Anhang: Prüfungsordnung Anwärter Ständige Diakone

Ordnung für die Pastoralprüfung der Kandidaten für den Ständigen Diakonat im Bistum Limburg

§ 1 Ziel der Prüfung

- (1) Die Pastoralprüfung soll den Nachweis erbringen, dass der Kandidat für den Ständigen Diakonat Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen erworben hat, um in den drei Grunddiensten der Kirche (Diakonie, Verkündigung, Liturgie) das Amt des Diakons auszuüben.
- (2) Die Pastoralprüfung bildet den Abschluss der praktischen Diakonenausbildung, die im Diakonatskreis erfolgt ist. Sie ist eine der Voraussetzungen für die Aufnahme in den Weihekurs.

§ 2 Prüfungsleistungen

Die Pastoralprüfung umfasst drei Prüfungsleistungen:

1. die schriftliche Hausarbeit in Verbindung mit dem Praktikum in einer Pfarrei oder in einer kategorialen Einrichtung
2. die Prüfung im Bereich Liturgik und Homiletik
3. die mündliche Prüfung (siehe § 5)

1. Die Hausarbeit

Die Hausarbeit hat einen Umfang von 20 bis 30 Seiten DIN A 4 ohne Anlagen und Anhänge. Das Thema der Hausarbeit wird mit dem Ausbildungsreferenten vereinbart.

Die schriftliche Hausarbeit ist von allen Kandidaten einzureichen, unabhängig davon, ob sie Diakone im Hauptberuf oder mit Zivilberuf werden.

Spätestens einen Monat vor dem mündlichen Teil der Prüfung ist die Hausarbeit abzugeben. Ihr muss die schriftliche Versicherung beiliegen, dass die Arbeit selbst verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt wurden. Wird die Versicherung widerlegt, wird die Arbeit mit der Note „mangelhaft“ bewertet. Die Benotung der schriftlichen Hausarbeit erfolgt unabhängig voneinander durch den Ausbildungsreferenten und das für den Prüfungsteil Gemeindepastoral zuständige Mitglied der Prüfungskommission. Die Note für die schriftliche Hausarbeit ergibt sich aus der Mittelung dieser beiden Noten.

Die schriftliche Hausarbeit beschreibt ein konkretes pastorales Projekt, reflektiert die theologischen Grundlagen und enthält abschließend eine Auseinandersetzung im Hinblick auf die Rolle und den Dienst als zukünftiger Ständiger Diakon.

2. Prüfung im Bereich Liturgik und Homiletik

Die Prüfung in den Bereichen Liturgik und Homiletik schließt das homiletische Praktikum ab. Dabei werden im Rahmen eines Gottesdienstes die beiden Bereiche Liturgik und Homiletik bewertet. Sie findet spätestens zwei Monate vor der mündlichen Abschlussprüfung statt.

Prüfer/in sind der/die Homiletikreferent/in und der Ausbildungsreferent.

Die Noten der beiden Bereiche Liturgik und Homiletik werden gemittelt und gehen zu einem Drittel in die insgesamt drei Teile umfassende Pastoralprüfung ein.

Bewertet wird bei den Prüfungen:

- Für den Bereich Liturgik: der schriftliche Entwurf des Gottesdienstes und die konkrete Gestaltung des Gottesdienstes



- Für den Bereich Homiletik: die schriftliche Predigt inklusive der Vorüberlegungen zum biblischen Text (exegetische und homiletische Vorbesinnung) und der eigentliche Vortrag der Predigt.

Bei der Prüfung ist in zweifacher Ausfertigung vorzulegen:

- Gottesdienstentwurf (genauer Ablauf inkl. aller Lieder und Gebete)
- Predigt mit verkündigungsrelevanter Exegese und homiletischer Vorbesinnung

An den Gottesdienst schließt unmittelbar ein Reflexionsgespräch mit den Prüfern, dem Mentor und dem Kandidaten an.

Im Anschluss erstellen Homiletikreferent/in und Ausbildungsreferent den Entwurf einer Beurteilung. Das Festlegen der Noten durch die Referenten erfolgt in einem gemeinsamen Gespräch und wird dem Kandidaten mitgeteilt.

Für Kandidaten, die aufgrund ihrer Ausbildung oder ihres Berufes die in 2. genannten Anforderungen nachweisen können, werden diese Prüfungsleistungen vom Prüfungsausschuss anerkannt.

§ 3 Prüfungskommission

- (1) Die Prüfungskommission hat die Aufgabe die mündliche Prüfung abzunehmen.
- (2) Vorsitzender der Prüfungskommission ist der Generalvikar. Der Prüfungskommission gehören weiter an: der Dezernent des Dezernates Personal, der/die Dezernent/in des Dezernates Pastorale Dienste, der Abteilungsleiter der Abteilung Personalausbildung des Dezernates Personal, der Ausbildungsreferent für die Ständigen Diakone sowie die Fachprüfer/innen.
- (3) Auf Vorschlag der Abteilung Personalausbildung legt der Vorsitzende der Prüfungskommission Ort, Zeit und Inhalt der Prüfung fest.
- (4) Als Fachprüfer/in werden für den Bereich Kirchliches Recht und die frei zu wählenden Prüfungsteile sachkundige Prüfer/innen durch den Vorsitzenden der Prüfungskommission auf Vorschlag des Ausbildungsreferenten ernannt.
- (5) Der Ausbildungsreferent ist Protokollführer während der mündlichen Prüfung.

§ 4 Voraussetzungen für die Zulassung zur mündlichen Pastoralprüfung

- (1) Der Ausbildungsreferent schlägt den Kandidaten zur Prüfung vor. Voraussetzungen für die Zulassung zur mündlichen Prüfung sind:
 1. Die Teilnahme an den verpflichtenden Ausbildungsveranstaltungen während des Diakonatskreises.
 2. Der Nachweis über das in einer Pfarrei oder in einer kategorialen Einrichtung absolvierte Praktikum bzw. der erfolgreiche Abschluss des Pastorkurses (Theologie im Fernkurs).
 3. Der erfolgreiche Abschluss der Prüfung im Bereich Liturgik und Homiletik (siehe § 2.2.).
 4. Der von Kandidaten für den hauptamtlichen Dienst zu erbringende Nachweis über den erfolgreichen Abschluss der religionspädagogischen Ausbildung nach Maßgabe des Dezernates Schule und Bildung.
 5. Die schriftliche Hausarbeit, die mindestens mit ausreichend bewertet wurde.
 6. Eine positive schriftliche Beurteilung der Tätigkeit während des Praktikums durch den zuständigen Mentor. Die Beurteilung wird vom zuständigen Pfarrer gegengezeichnet; gegebenenfalls kann er eine eigene Stellungnahme hinzufügen.



7. Die schriftliche Empfehlung des Abteilungsleiters der Abteilung Personalausbildung.
- (2) Wird die Zulassung verweigert, kann bei dem Generalvikar schriftlich Einspruch erhoben werden.

§ 5 Die mündliche Prüfung

Die mündliche Prüfung ist von allen Kandidaten abzulegen. Sie wird als Einzelprüfung abgehalten und dauert in den jeweiligen Prüfungsteilen je 15 Minuten. Die Prüfungsteile umfassen:

1. den pastoralen Dienst des Diakons (Theologie des Diakonates)
2. das Pflichtthema Kirchenrecht, insbesondere Eherecht
3. das Wahlthema aus dem Gebiet der allgemeinen Pastoral (als Grundlage dient die schriftliche Hausarbeit)

Die Prüfungskommission bewertet unter stimmberechtigter Einbeziehung der jeweiligen Fachprüfer/in jeden Prüfungsteil. Hierbei dürfen die einzelnen Mitglieder der Prüfungskommission nur ganze Benotungen geben. Durch Mittelung wird die Note für den einzelnen Prüfungsteil errechnet. Entstehende gebrochene Noten gehen bis zu zwei Stellen nach dem Komma für die Endnote mit ein. Die mündliche Prüfung gilt als bestanden, wenn die Endnote „ausreichend“ erreicht wird und in höchstens einem mündlichen Prüfungsteil die Note „nicht ausreichend“ gegeben wurde.

Über die mündliche Prüfung ist ein Protokoll zu erstellen, aus dem der Tag der Prüfung, der Name des Kandidaten, die Dauer und die Themen der Prüfung sowie besondere Vorkommnisse zu entnehmen sind. Ein Protokoll, das die Noten aller Prüfungsleistungen enthält, wird von den Mitgliedern der Prüfungskommission und den Fachprüfern unterzeichnet.

Für Kandidaten, die aufgrund ihrer Ausbildung oder ihres Berufes Teile der mündlichen Prüfung nachweisen können, werden diese Prüfungsleistungen anerkannt.

§ 6 Benotung

- (1) Die Gesamtnote der Pastoralprüfung setzt sich gleichwertig zusammen aus den Vornoten für die anderen Prüfungsleistungen (§ 2 1. und 2.) und dem Ergebnis der mündlichen Prüfung (§ 5).
- (2) Die Bewertung der einzelnen Prüfungsleistungen geschieht nach der Skala 1 bis 5 (sehr gut - nicht ausreichend). Für die Gesamtnote sind Zwischennoten nicht zulässig.
- (3) Die Bewertung der einzelnen Prüfungsleistung geschieht nach folgender Notenskala:
 - 1 = sehr gut
 - 2 = gut
 - 3 = befriedigend
 - 4 = ausreichend
 - 5 = nicht ausreichend

Der aus den Einzelleistungen errechnete Notenwert ergibt

| | |
|----------------------------------|--------------|
| von 1,00 bis 1,49 die Gesamtnote | sehr gut |
| von 1,50 bis 2,49 die Gesamtnote | gut |
| von 2,50 bis 3,49 die Gesamtnote | befriedigend |
| von 3,50 bis 4,49 die Gesamtnote | ausreichend. |

Zwischennoten sind nicht zulässig.



- (4) Die Pastoralprüfung gilt als bestanden, wenn die Teilleistungen (§ 2 1. und 2.) und zwei der drei Fächer der mündlichen Prüfung mit mindestens „ausreichend“ bewertet werden. Jede Prüfungsleistung kann wiederholt werden.
- (5) Über die Pastoralprüfung wird ein vom Generalvikar unterzeichnetes Zeugnis ausgestellt, das die Einzelnoten aus den schriftlichen und mündlichen Teilprüfungen und die Gesamtnote enthält. Den Prüfungskandidaten wird ein Exemplar ausgehändigt.

§ 7 Ausschreibung und Zeitplan der Prüfung

- (1) Spätestens 6 Monate vor dem mündlichen Prüfungstermin wird die Pastoralprüfung durch den Ausbildungsreferenten für den Ständigen Diakonat in Zusammenwirken mit dem Leiter der Abteilung Personalausbildung mit den inhaltlichen Anforderungen, der Fachliteratur und dem Zeitplan ausgeschrieben. Zugleich wird der Termin der mündlichen Prüfung bekannt gegeben.
- (2) Der Prüfungskandidat meldet sich bis zu zwei Monate vor dem Termin zur mündlichen Prüfung schriftlich an und gibt dabei sein Wahlthema aus dem Gebiet der allgemeinen Pastoral an.

Diese Prüfungsordnung löst die Prüfungsordnung vom 14.07.1995 ab und tritt zum 01.08.2018 in Kraft.



Limburg, 25. Juni 2018
Az.: 024A/9206/18/02/1

+ Dr. Georg Bätzing
Bischof von Limburg



9. Anhang: Prüfungsordnung Pastoralassistentinnen/ Pastoralassistenten

Ordnung für die Zweite Dienstprüfung

für Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten im Bistum Limburg

§ 1 Ziel der Prüfung

- (1) Die Zweite Dienstprüfung bildet den Abschluss der pastoralpraktischen Ausbildung in der Pastoralassistentenzeit. Sie ist eine Voraussetzung für die hauptamtliche Anstellung als Pastoralreferentin/Pastoralreferent. Sie soll den Nachweis erbringen, dass die Pastoralassistentin/der Pastoralassistent die pastoralpraktischen und religionspädagogischen Kenntnisse und Fertigkeiten erworben hat, die für den hauptamtlichen pastoralen Dienst erforderlich sind.
- (2) Aus dem Bestehen der Zweiten Dienstprüfung ergibt sich kein Anspruch auf eine Anstellung im Dienst des Bistums Limburg.
- (3) Die Zweite Dienstprüfung besteht aus Prüfungsleistungen, die in der Pastoralassistentenzeit zu erbringen sind und sich aus zwei Abschnitten zusammensetzen:
 - dem praktisch-schriftlichen Teil: dazu gehört die schulische Lehrprobe mit Kolloquium, die Prüfung im Bereich Liturgik und Wortverkündigung und die schriftliche Hausarbeit
 - dem mündlichen Teil: dazu gehört der Bereich Gemeindepastoral, kirchliches Recht und ein nach § 2, 3.2 zu wählender pastoraler Schwerpunkt.

§ 2 Der praktisch-schriftliche Teil der Prüfungsleistungen

- (1) Vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres ist eine Prüfungslehrprobe zu halten, die vom Dezernat Schule und Bildung in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Religionspädagogischen Amt abgenommen und benotet wird. Im Anschluss an die Prüfungslehrprobe findet ein Kolloquium von 45 Minuten statt, in dem die Pastoralassistentin/der Pastoralassistent nachzuweisen hat, dass die für den Religionsunterricht notwendigen religionspädagogischen Kenntnisse erworben wurden. Die Noten aus der Prüfungslehrprobe und dem Kolloquium werden zu einer Note zusammengefasst.

Die Benotung setzt sich zusammen aus:

| | |
|-------------------------|------|
| Unterrichtsvorbereitung | 20 % |
| Unterricht | 40 % |
| Stundenanalyse | 20 % |
| Kolloquium | 20 % |

Die Prüfung ist bestanden, wenn alle Teilbereiche mindestens mit der Note „ausreichend“ bewertet wurden.

- (2) Im zweiten Ausbildungsjahr ist im Rahmen eines eigenständigen Wortgottesdienstes, den die Pastoralassistentin/der Pastoralassistent leitet, eine Predigt zu halten, die von der Referentin/vom Referenten für Wortverkündigung und der Ausbildungsreferentin/dem Ausbildungsreferenten beurteilt werden. Die schriftliche Ausarbeitung des Wortgottesdienstes ist zusammen mit den exegetischen und homiletischen Vorüberlegungen und der Predigt einzureichen. In die benotete Beurteilung werden die Gestaltung des Wortgottesdienstes, die Predigt und die Vorüberlegungen einbezogen.



(3) Eine schriftliche Hausarbeit von mindestens 40 DIN A 4–Seiten soll den Nachweis erbringen, dass die Pastoralassistentin/der Pastoralassistent in der Lage ist, die in der pastoralen Praxis gemachten Erfahrungen eigenständig zu analysieren und theologisch zu reflektieren.

3.1 Einen Monat vor dem mündlichen Teil der Zweiten Dienstprüfung ist die Hausarbeit abzugeben. Ihr muss die schriftliche Versicherung beiliegen, dass die Arbeit selbst verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt wurden. Wird die Versicherung widerlegt, wird die Arbeit mit der Note „mangelhaft“ bewertet. Die Benotung der schriftlichen Hausarbeit erfolgt unabhängig voneinander durch die Ausbildungsreferentin/den Ausbildungsreferenten und das für den Prüfungsteil Gemeindepastoral zuständige Mitglied der Prüfungskommission. Die Note für die schriftliche Hausarbeit ergibt sich aus der Mittelung dieser beiden Noten.

3.2 Die schriftliche Hausarbeit umfasst drei Teile.

- Der erste Teil dient der Analyse der Einsatzpfarrei und – soweit vorhanden – des Pastoralen Raumes.
- Der zweite Teil beschreibt und reflektiert die pastoralen Felder, in denen die Assistentin bzw. der Assistent tätig wurde, in Auseinandersetzung mit den theologischen Grundlagen.
- Der dritte Teil bearbeitet ein Spezialthema, dem ein Projekt oder ein Thema der Pfarrei zugrunde liegt und das eine besondere theologische Qualifikation erfordert. Die Pastoralassistentin/der Pastoralassistent bespricht das Spezialthema mit der Ausbildungsreferentin/dem Ausbildungsreferenten bis spätestens 2 Monate vor Abgabe der Hausarbeit.

Die Reflexion über die Berufsrolle der Pastoralreferentin bzw. des Pastoralreferenten, die auch den Stellenwert der seelsorglichen Begegnung, des Gottesdienstes und der geistlichen Dimension des Berufes einbezieht, ist wesentlicher und eigener Bestandteil der Arbeit.

§ 3 Voraussetzungen für die Zulassung zur mündlichen Prüfung

(1) Die Ausbildungsreferentin/der Ausbildungsreferent schlägt die Kandidatin/den Kandidaten zur Prüfung vor.

Voraussetzungen für die Zulassung zur mündlichen Prüfung sind:

- 1.1 die Teilnahme an den verpflichtenden Veranstaltungen während der Pastoralassistentenzeit
- 1.2 eine positive schriftliche Beurteilung der Tätigkeit während der Pastoralassistentenzeit in der Pfarrei durch die zuständige Mentorin/den zuständigen Mentor. Die Beurteilung wird vom zuständigen Pfarrer gegengezeichnet
- 1.3 ein positives, schriftliches Votum der Ausbildungsreferentin/des Ausbildungsreferenten an den Personaldezernenten
- 1.4 der Nachweis über die bestandene schulische Lehrprobe einschließlich Kolloquium, die nach Maßgabe des Dezernates Schule und Bildung durchgeführt wurden
- 1.5 die bestandene Prüfung im Bereich Liturgik und Wortverkündigung, die den Nachweis über die Vorbereitung und Durchführung eines Wortgottesdienstes mit Predigt enthält
- 1.6 die schriftliche Hausarbeit, die mindestens mit ausreichend bewertet wurde



- (2) Die Ausbildungsreferentin/der Ausbildungsreferent entscheidet unter Heranziehung der unter § 3 Absatz 1.1–1.6 genannten Gutachten und Nachweise über die Zulassung zur mündlichen Prüfung. Die Entscheidung wird schriftlich der Kandidatin/dem Kandidaten mitgeteilt.
- (3) Die Zulassung zur mündlichen Prüfung wird verweigert, wenn sich aufgrund der in § 3 Absatz 1.1–1.6 genannten Unterlagen ergibt, dass eine oder mehrere Leistungen während der Pastoralassistentenzeit unzureichend waren. Eine Nichtzulassung ist schriftlich zu begründen. Bei einer Nichtzulassung kann beim Generalvikar schriftlich Einspruch erhoben werden.

§ 4 Prüfungskommission

- (1) Die Prüfungskommission hat die Aufgabe, die mündliche Prüfung abzunehmen.
- (2) Vorsitzender der Prüfungskommission ist der Generalvikar. Der Prüfungskommission gehören außerdem an: der Dezernent des Dezernates Personal, die Dezernentin/der Dezernent des Dezernates Pastorale Dienste, der Abteilungsleiter der Abteilung Personalausbildung des Dezernates Personal und die Ausbildungsreferentin/der Ausbildungsreferent.
- (3) Auf Vorschlag der Abteilung Personalausbildung legt der Vorsitzende der Prüfungskommission Ort, Zeit und Inhalt der Prüfung fest.
- (4) Als Fachprüferin/Fachprüfer werden für den Bereich Kirchliches Recht und die frei zu wählenden Prüfungsteile sachkundige Prüferinnen/Prüfer durch den Vorsitzenden der Prüfungskommission auf Vorschlag der Ausbildungsreferentin/des Ausbildungsreferenten ernannt.
- (5) Die Ausbildungsreferentin/der Ausbildungsreferent ist Protokollführer während der mündlichen Prüfung.

§ 5 Die mündliche Prüfung

- (1) Die mündliche Prüfung besteht aus drei Prüfungsteilen mit je 15 Minuten:
 - allgemeine Fragen der Gemeindepastoral unter besonderer Berücksichtigung der schriftlichen Hausarbeit
 - einen Bereich aus dem kirchlichen Recht: Eherecht oder sonstiges Sakramentenrecht und Synodalrecht. Der Bereich wird 3 Monate vor der Prüfung vom Vorsitzenden der Prüfungskommission bekannt gegeben
 - Fragen zum Bereich des Spezialthemas der schriftlichen Hausarbeit
- (2) Die Prüfungskommission bewertet unter stimmberechtigter Einbeziehung der jeweiligen Fachprüferin/des jeweiligen Fachprüfers jeden Prüfungsteil. Hierbei dürfen die einzelnen Mitglieder der Prüfungskommission nur ganzzahlige Benotungen geben. Durch Mittelung wird die Note für den einzelnen Prüfungsteil errechnet. Entstehende gebrochene Noten gehen bis zu zwei Stellen nach dem Komma für die Endnote mit ein. Die mündliche Prüfung gilt als bestanden, wenn die Endnote „ausreichend“ erreicht wird und in höchstens einem mündlichen Prüfungsteil die Note „nicht ausreichend“ gegeben wurde.
- (3) Über die mündliche Prüfung ist ein Protokoll zu erstellen, aus dem der Tag der Prüfung, der Name der Kandidatin bzw. des Kandidaten, die Dauer und die Themen der Prüfung sowie besondere Vorkommnisse zu entnehmen sind. Ein Protokoll, das die Noten aller Prüfungs-



leistungen enthält, wird vom Prüfungsvorsitzenden und der Protokollantin bzw. des Protokollanten unterzeichnet.

§ 6 Benotung

- (1) Es wird jeweils eine Gesamtnote für den praktisch-schriftlichen, sowie für den mündlichen Prüfungsteil gemittelt. Die Gesamtnote für die Zweite Dienstprüfung ergibt sich als Mittelwert der Noten der beiden Prüfungsteile. Gebrochene Noten gehen in die Berechnung mit ein. Die Endnote wird gegebenenfalls auf- bzw. abgerundet.

Die Bewertung der einzelnen Prüfungsleistung geschieht nach folgender Notenskala:

- | | | |
|---|---|-------------------|
| 1 | = | sehr gut |
| 2 | = | gut |
| 3 | = | befriedigend |
| 4 | = | ausreichend |
| 5 | = | nicht ausreichend |

Der aus den Einzelleistungen errechnete Notenwert ergibt

- von 1,00 bis 1,49 die Gesamtnote sehr gut
- von 1,50 bis 2,49 die Gesamtnote gut
- von 2,50 bis 3,49 die Gesamtnote befriedigend
- von 3,50 bis 4,49 die Gesamtnote ausreichend.

Zwischennoten sind nicht zulässig.

- (2) Am Ende der Ausbildungszeit wird der Pastoralassistentin/dem Pastoralassistenten ein Zeugnis über die bestandene Zweite Dienstprüfung ausgestellt. In diesem werden die einzelnen Prüfungsleistungen aufgeführt.

§ 7 Wiederholung der mündlichen Prüfung

- (1) Wird die mündliche Prüfung schlechter als „ausreichend“ bewertet, kann diese frühestens zwei Monate nach dem Prüfungstag, spätestens bei der Zweiten Dienstprüfung im darauffolgenden Jahr einmal wiederholt werden. Wird sie erneut nicht bestanden, wird das Ausbildungsverhältnis ohne Abschluss beendet.
- (2) Bei Nichtbestehen der Prüfung teilt der Vorsitzende der Prüfungskommission der Pastoralassistentin/dem Pastoralassistenten dies schriftlich mit. In dieser Mitteilung wird auch festgelegt, in welchem Umfang und in welcher Frist die Prüfung wiederholt werden kann.

§ 8 Unterbrechung der Prüfung

Kann eine Pastoralassistentin/ein Pastoralassistent aus Gründen, die nicht von ihr/ihm zu vertreten sind, die begonnene Prüfung nicht zu Ende führen, ist der Prüfungsvorsitzende unverzüglich unter Vorlage entsprechender Bescheinigungen zu benachrichtigen. Die Prüfungskommission entscheidet, wann die Pastoralassistentin/der Pastoralassistent den noch nicht abgelegten Teil der Prüfung nachzuholen hat. Dies kann auch an einem außerordentlichen Prüfungstermin geschehen.



§ 9 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt mit Wirkung vom 1. September 2018 in Kraft.



+

Limburg, 25. Juni 2018
Az.: 565R/36904/18/01/1

+ Dr. Georg Bätzing
Bischof von Limburg



10. Anhang: Prüfungsordnung Gemeindeassistentinnen/ Gemeindeassistenten

Ordnung über die Prüfungsleistungen für Gemeindeferentinnen und Gemeindeferenten im Bistum Limburg

§ 1 Ziel und Art der Prüfungsleistungen

- (1) Die Prüfungsleistungen sind wesentlicher Bestandteil der pastoralpraktischen Ausbildung in der Gemeindeassistentenzeit. Sie sind eine Voraussetzung für die hauptamtliche Anstellung als Gemeindeferentin/Gemindeferent. Sie sollen den Nachweis erbringen, dass die Gemeindeferentin/der Gemeindeferent die pastoralpraktischen und religionspädagogischen Kenntnisse und Fertigkeiten erworben hat, die für den hauptamtlichen pastoralen Dienst erforderlich sind.
- (2) Folgende Prüfungsleistungen müssen in der Gemeindeassistentenzeit erbracht werden:
 - Unterrichtslehrprobe mit Kolloquium
 - Prüfung im Bereich Liturgik und Wortverkündigung
 - Schriftliche Hausarbeit
 - Prüfungskolloquium
- (3) Aus dem Bestehen der Prüfungsleistungen ergibt sich kein Anspruch auf eine Anstellung im Dienst des Bistums Limburg.

§ 2 Praktische und schriftliche Prüfungsleistungen

(1) Unterrichtslehrprobe mit Kolloquium

Vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres ist eine Prüfungslehrprobe zu halten, die vom Dezernat Schule und Bildung in Zusammenarbeit mit dem jeweils zuständigen Religionspädagogischen Amt abgenommen und benotet wird. Im Anschluss an die Prüfungslehrprobe findet ein Kolloquium von 45 Minuten statt, in dem die Gemeindeferentin/der Gemeindeferent nachzuweisen hat, dass die für den Religionsunterricht notwendigen religionspädagogischen Kenntnisse erworben wurden. Die Noten aus der Prüfungslehrprobe und dem Kolloquium werden zu einer Note zusammengefasst.

Die Benotung setzt sich zusammen aus:

| | |
|-------------------------|------|
| Unterrichtsvorbereitung | 20 % |
| Unterricht | 40 % |
| Stundenanalyse | 20 % |
| Kolloquium | 20 % |

Die Prüfung ist bestanden, wenn alle Teilbereiche mindestens mit der Note „ausreichend“ bewertet wurden.

(2) Prüfung im Bereich Liturgik und Wortverkündigung

Im zweiten Ausbildungsjahr ist im Rahmen eines eigenständigen Wortgottesdienstes, den die Gemeindeferentin/der Gemeindeferent leitet, eine Predigt zu halten, die von der Referentin/vom Referenten für Homiletik und der Ausbildungsreferentin/dem Ausbildungsreferenten beurteilt werden. Die schriftliche Ausarbeitung des Wortgottesdienstes ist zusammen mit den exegetischen und homiletischen Vorüberlegungen und der Predigt einzureichen. In die benotete Beurteilung werden die Gestaltung des Wortgottesdienstes, die Predigt und die Vorüberlegungen einbezogen.



(3) Schriftliche Hausarbeit

Die schriftliche Hausarbeit dient dem Nachweis, dass die Gemeindeassistentin/der Gemeindeassistent befähigt ist, pastorale Praxis zu beschreiben und unter Berücksichtigung theologischer Kenntnisse zu reflektieren.

Es soll dabei ein Bereich aus der Gemeindepastoral gewählt werden, in dem die Gemeindeassistentin/der Gemeindeassistent über einen längeren Zeitraum mitgewirkt hat. Die Reflexion der Berufsrolle ist wesentlicher Bestandteil der Arbeit.

Der Hausarbeit muss die schriftliche Versicherung beiliegen, dass die Arbeit selbst verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt wurden. Wird die Versicherung widerlegt, wird die Arbeit mit der Note „mangelhaft“ bewertet.

Die Hausarbeit soll 30 Seiten DIN A 4 umfassen.

Nähere Hinweise werden unter „*Kriterien für die schriftliche Hausarbeit der Gemeindeassistentinnen und Gemeindeassistenten im Bistum Limburg*“ gegeben.

Die Arbeit ist 4 Wochen vor dem Kolloquium in 4-facher Ausfertigung vorzulegen.

Über die Hausarbeit wird ein Gutachten von der Ausbildungsleitung erstellt. Die Benotung der schriftlichen Hausarbeit erfolgt unabhängig voneinander durch die Ausbildungsreferentin/den Ausbildungsreferenten und den Leiter der Abteilung Personalausbildung. Die Note für die schriftliche Hausarbeit ergibt sich aus der Mittelung dieser beiden Noten.

§ 3 Voraussetzungen für die Zulassung zum Prüfungskolloquium

- (1) Die Ausbildungsreferentin/der Ausbildungsreferent schlägt die Kandidatin/den Kandidaten zur Prüfung vor.

Dies setzt voraus:

1. die Teilnahme an den verpflichtenden Veranstaltungen während der Gemeindeassistentenzeit
2. eine positive schriftliche Beurteilung der Tätigkeit während der Gemeindeassistentenzeit in der Pfarrei durch die zuständige Mentorin/den zuständigen Mentor. Die Beurteilung wird vom zuständigen Pfarrer gegengezeichnet.
3. ein positives, schriftliches Votum der Ausbildungsreferentin/des Ausbildungsreferenten an den Personaldezernenten
4. der Nachweis über die bestandene schulische Lehrprobe einschließlich Kolloquium, die nach Maßgabe des Dezernates Schule und Bildung durchgeführt wurden
5. die bestandene Prüfung im Bereich Liturgik und Wortverkündigung, die den Nachweis über die Vorbereitung und Durchführung eines Wortgottesdienstes mit Predigt enthält
6. die schriftliche Hausarbeit, die mindestens mit ausreichend bewertet wurde.

- (2) Die Ausbildungsreferentin/der Ausbildungsreferent entscheidet unter Heranziehung der unter Absatz 1 genannten Gutachten und Nachweise über die Zulassung zum Prüfungskolloquium. Die Entscheidung wird der Assistentin/dem Assistenten schriftlich mitgeteilt.

- (3) Die Zulassung zum Prüfungskolloquium wird verweigert, wenn sich aufgrund der in § 3 Absatz 1 genannten Unterlagen ergibt, dass eine oder mehrere Leistungen während der Gemeindeassistentenzeit unzureichend waren. Eine Nichtzulassung ist schriftlich zu begründen.



§ 4 Das Prüfungskolloquium

(1) Die Prüfungskommission

Die Prüfungskommission hat die Aufgabe, das Prüfungskolloquium durchzuführen. Grundlage dieses Prüfungskolloquiums bildet die Hausarbeit.

Vorsitzender der Prüfungskommission ist der Generalvikar. Der Prüfungskommission gehören außerdem an: Der Dezernent des Dezernates Personal, die Dezernent/der Dezernent des Dezernates Pastorale Dienste, der Leiter der Abteilung Personalausbildung des Dezernates Personal und die Ausbildungsreferentin/der Ausbildungsreferent.

Auf Vorschlag der Abteilung Personalausbildung legt der Vorsitzende der Prüfungskommission Ort und Zeit der Prüfung fest.

(2) Durchführung des Prüfungskolloquiums

Zu Beginn des Prüfungskolloquiums stellt die Gemeindeassistentin/der Gemeindeassistent ihre/seine Hausarbeit vor. Der Leiter der Abteilung Personalausbildung führt das Prüfungsgespräch. Das Prüfungskolloquium dauert 20 Minuten.

Die Ausbildungsreferentin/der Ausbildungsreferent erstellt ein Protokoll, aus dem der Tag der Prüfung, der Name der Kandidatin bzw. des Kandidaten, die Dauer und die Themen der Prüfung sowie besondere Vorkommnisse zu entnehmen sind. Ein Protokoll, das die Noten der Hausarbeit sowie des Prüfungskolloquiums enthält, wird vom Prüfungsvorsitzenden und der Protokollantin bzw. dem Protokollanten unterzeichnet.

(3) Benotung des Prüfungskolloquiums

Die Mitglieder der Prüfungskommission bewerten unabhängig voneinander mit ganzen Noten die im Prüfungskolloquium erbrachte Leistung. Durch Mittelung wird die Endnote errechnet.

Das Prüfungskolloquium gilt als bestanden, wenn die Endnote mindestens ausreichend ist.

(4) Wiederholung des Prüfungskolloquiums

Wird das Prüfungskolloquium schlechter als „ausreichend“ bewertet, kann dieses frühestens zwei Monate nach dem Prüfungstag, spätestens bei dem Prüfungskolloquium im darauffolgenden Jahr einmal wiederholt werden. Wird es erneut nicht bestanden, wird das Ausbildungsverhältnis ohne Abschluss beendet.

Bei Nichtbestehen des Prüfungskolloquiums teilt der Vorsitzende der Prüfungskommission der Gemeindeassistentin/dem Gemeindeassistenten dies schriftlich mit. In dieser Mitteilung wird auch festgelegt, in welchem Umfang und in welcher Frist das Prüfungskolloquium wiederholt werden kann.

(5) Unterbrechung des Prüfungskolloquiums

Kann eine Gemeindeassistentin/ein Gemeindeassistent aus Gründen, die nicht von ihr/ihm zu vertreten sind, das begonnene Prüfungskolloquium nicht zu Ende führen, ist der Prüfungsvorsitzende unverzüglich unter Vorlage entsprechender Bescheinigungen zu benachrichtigen. Die Prüfungskommission entscheidet, wann die Gemeindeassistentin/der Gemeindeassistent das Prüfungskolloquium wiederholen kann. Dies kann auch an einem außerordentlichen Prüfungstermin geschehen.

**§ 5 Zeugnis**

Nach erfolgreichem Abschließen der einzelnen Prüfungsleistungen wird am Ende der Assistentenzeit der Gemeindeassistentin/dem Gemeindeassistenten ein Zeugnis ausgestellt. In diesem werden die einzelnen Prüfungsleistungen aufgeführt.

§ 6 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt mit Wirkung vom 1. September 2018 in Kraft.



Limburg, 25. Juni 2018
Az.: 565L/17932/18/04/1

Dr. Georg Bätzing
Bischof von Limburg



11. Anhang: Konzeption Assessment Center Bistum Limburg

Vorbemerkungen

In den Grundlagen der Ausbildung für die pastoralen Berufe im Bistum Limburg heißt es:

„Kirche will dazu beitragen, dass Menschen in Gott ein erfülltes Leben finden können. In der Ausbildung zu einem pastoralen Beruf im Bistum Limburg (Priester, Diakon, Pastoral- und Gemeindeferentin und -referent) sollen Männer und Frauen befähigt werden, diesen Grundauftrag umzusetzen. Im Leben aus den Quellen, wie dem Wort Gottes, den Sakramenten und einer persönlichen Spiritualität, sollen sie bereit sein, sich auf Wandlung einzulassen und sich selbst wandeln zu lassen. Dazu sollen sie eine Sensibilität entwickeln um zu entdecken, wo Neues wächst. Seelsorgerinnen und Seelsorger fragen danach, wo das Reich Gottes anbrechen kann (in Glaube und Gerechtigkeit, Frieden und Wahrhaftigkeit, Vertrauen und Freiheit, im persönlichen und im gesellschaftlichen Leben). Die Auszubildenden entwickeln die Grundhaltungen des Vertrauens und der Vertrauenswürdigkeit weiter. Sie sollen innovativ und fehlerfreundlich sein, und mit Neugier und Entdeckerfreude die Pastoral gestalten.“

Vor der Aufnahme in den Pastorkurs bedarf es eines Auswahlverfahrens, damit vielfältige Eindrücke zu einer qualifizierten Entscheidungsfindung beitragen können. Außerdem bietet die Verständigung auf einen gemeinsamen Referenzrahmen die Möglichkeit, sowohl innerhalb des Dezernates Personal als auch nach außen möglichst nachvollziehbare Kriterien anzuwenden. Somit wird Transparenz und Nachvollziehbarkeit des gesamten Auswahlverfahrens gewährleistet. Das Assessment Center zu Beginn der gemeinsamen Ausbildung dient im Sinne einer Potenzialanalyse auch der Erhebung des aktuellen, persönlichen Ausbildungsstands, um auf dieser Grundlage weitere Entwicklungspotentiale für die Zeit der Ausbildung gezielt in den Blick zu nehmen. Dabei sind in das Auswahlverfahren vielfältige Eindrücke einbezogen: sowohl die der mehrjährigen Erfahrungen im Rahmen der Begleitung im Priesterseminar / Bewerbungskreis als auch Eindrücke durch die schriftlichen Bewerbungsunterlagen (Referenzen, Zeugnisse, Engagementslebenslauf,...), der Präsentation und Interaktion in einer Gruppe und im Einzelgespräch.

Auf Zukunft hin ist es ganz entscheidend für das Bistum Limburg, dass Menschen für einen pastoralen Beruf (Priester, Diakon, Pastoral- und Gemeindeferentin und -referent) gewonnen werden, die bestimmte Grundkompetenzen und Haltungen mitbringen und bereit sind diese kontinuierlich weiter zu entwickeln.

Die Fähigkeit zur berufsgruppenübergreifenden Teamarbeit (von ehren- und hauptamtlich Engagierten) ist grundlegend für den Pastoralen Dienst und erfordert, dass das Assessment Center berufsgruppenübergreifend konzipiert und durchgeführt wird.



Vorteile eines Assessment Centers

Ein Assessment Center verlangt einen hohen zeitlichen als auch personellen Einsatz, doch die Vorteile überwiegen:

- Die Vielfalt verschiedener Situationen, in denen die Kandidaten agieren können, ermöglicht ein weitaus größeres Wahrnehmungs- bzw. Beobachtungsspektrum.
- Die ausgewählten Situationen sind praxisnah und charakteristisch für den späteren Berufsalltag.
- Die Operationalisierung und Standardisierung der Wahrnehmungskriterien durch ein zuvor erarbeitetes bistumsspezifisches Anforderungsprofil erhöht die Objektivität, Reliabilität und Validität der Beobachtung.
- Das gesamte Auswahlverfahren wird transparenter und somit wird die Akzeptanz erhöht.
- Die Kandidatinnen und Kandidaten sind untereinander besser vergleichbar.
- Das Verfahren ist relativ verfälschungssicher, da Täuschungsversuche seitens der Kandidatinnen und Kandidaten nur selten über die verschiedenen Beobachtungssituationen hinweg gelingen.
- Beobachtungen werden wie folgt abgesichert:
- Das „Mehr-Augen-Prinzip“ reduziert einseitige und persönlich gefärbte Einschätzungen bzw. subjektive Verzerrungen.
- Beobachtungen sind genauer, wenn sie aus einer passiven, unbeteiligten Beobachtungssituation vorgenommen werden, als wenn sie – wie im Bewerbungsgespräch – während einer Gesprächsbeteiligung erfolgen.
- Die Beobachtenden kommen aus unterschiedlichen Kontexten (Berufsgruppenvertreterinnen und -vertreter, Personalverantwortliche und externe Sachkundige).
- In der Regel beobachten mehrere Personen ein und dieselbe Kandidatin bzw. denselben Kandidaten, so dass auch der Grad der Beobachterübereinstimmung (Inter-Rater-Reliabilität) überprüfbar ist.
- Mit dem Verfahren können sowohl qualitativ bessere Daten als auch eine breitere und differenziertere Datenbasis erzielt werden.
- Davon profitiert nicht nur der Arbeitgeber, indem er sich auf eine hohe prognostische Validität seiner Personalentscheidungen verlassen kann und damit die Irrtumswahrscheinlichkeit einer Fehlbesetzung minimiert. Auch für die Bewerberinnen und Bewerber gewährleistet das Verfahren eine größere Fairness („Mehr-Augen-Prinzip“, mehrere Chancen, sich zu präsentieren, etc.) und zudem die Möglichkeit, die Beobachtungssituationen als Erfahrungswerte zu nutzen, ihre Berufswünsche realistischer einzuschätzen und nochmals zu überprüfen.



Konzeption

Grundsätzliches

Berufsgruppenübergreifend werden die Kandidatinnen und Kandidaten zu einem ca. fünfstündigen Assessment Center eingeladen. Dabei ist darauf zu achten, dass mindestens vier, maximal sieben Kandidatinnen und Kandidaten an einem Assessment Center teilnehmen.

Im Verhältnis 1:1 werden Beobachterinnen und Beobachter eingeladen (+ evtl. zwei weitere zusätzliche Beobachterinnen und Beobachter). Die Gruppe der Beobachterinnen und Beobachter besteht aus Verantwortlichen des Personalbereichs, aus Berufsgruppenvertretern und externen Fachleuten (z.B. einer Psychologin oder einem Psychologen oder aus dem Personalmanagementbereich der freien Wirtschaft). Damit die Beobachtungen genau sein können, sollte in jeder Situation nur jeweils eine Person im Hinblick auf einige ausgewählte Kompetenzbereiche beobachtet werden. Von Situation zu Situation wechselt die Zuteilung von Beobachtenden zu Beobachteten, d.h. der Beobachtungsplan beinhaltet ein Rotationsverfahren.

Die Moderatorin / der Moderator übernimmt keine Beobachterrolle.

Die komplette Arbeitsmappe des Assessment Centers wird im Vorfeld allen Beobachtenden zur Verfügung gestellt, so dass sie sich schon zuvor mit den Aufgaben und den Beobachtungskategorien vertraut machen können.

Im Beobachtertraining (=Schulung der Beobachter) steht der adäquate Gebrauch der Beobachtungsbögen im Vordergrund. Dazu werden die einzelnen Bereiche und Verhaltensmerkmale besprochen. Wichtig ist hierbei die strikte Trennung von Beobachtung und Bewertung, d.h. die Beobachtenden sollen während der jeweiligen Übungen anhand des Anforderungsprofils konkrete „Belege“ sammeln und erst im nächsten Schritt anhand einer Skala zu einer Bewertung kommen. Außerdem werden mit den Beobachtenden häufig vorkommende Beobachtungs- und Beurteilungsfehler wie z.B. der Milde- bzw. Strenge-Effekt besprochen (siehe Anhang 1).

Unmittelbar im Anschluss an das Assessment Centers findet die Beobachterkonferenz statt, in der alle Beobachtungen zusammengetragen werden. Die Bewertung muss von jeder Beobachterin und jedem Beobachter anhand der Anforderungskriterien mit konkreten Beobachtungen belegt werden. Erst wenn ein Konsens über eine angemessene Skalierung erzielt worden ist, wird der Wert in die dafür vorgesehene Auswertungsmatrix eingetragen. Dabei wird pro Bewerberin / Bewerber jede einzelne Übung anhand der beobachteten Kompetenzbereiche diskutiert und bewertet. Abschließend wird der Mittelwert pro Kompetenzbereich bzw. pro Übungssituation und der erzielte Gesamtmittelwert als Entscheidungsgröße berechnet (siehe Anlage 6).

Nach Abschluss des gesamten Bewerbungsverfahrens führen die zuständige Ausbildungsreferentin / der zuständige Ausbildungsreferent ein verpflichtendes Feedbackgespräch mit den Personen, die eine Zusage erhalten haben. Dabei werden auch individuelle Lernziele angesprochen.



Beobachtergruppe und Moderierende

Als Moderatoren-Tandem fungieren die Ausbildungsreferentin und der Ausbildungsreferent für die Ausbildung der Gemeinde- und PastoralreferentInnen, die das Assessment Center inhaltlich und organisatorisch vorbereiten.

Als Beobachtende sind vorgesehen
(in Auswahl – adäquat nach Maßgabe der Bewerber –
ausgewählt vom Team der Abteilung Personalauswahl):

Geborenes Mitglied

- Regens als Ausbildungsleiter

Berufene Mitglieder

- DiözesaneinsatzreferentIn PR
- DiözesaneinsatzreferentIn GR
- Bischöflicher Beauftragter für die Ständigen Diakone
- Ausbildungsreferent für die Ständigen Diakone
- Priester
- Diakon
- Person aus der Berufsgruppe der PR
- Person aus der Berufsgruppe der GR
- Psychologin / Psychologe / Sonstige
(mit Erfahrung im Bereich Personalauswahl, insbesondere mit Assessment Center)



Beobachtungskategorien

Anforderungsprofil und berufsgruppenübergreifende Beobachtungskategorien

Die Menschen, die einen pastoralen Beruf im Bistum Limburg anstreben, befinden sich seit mindestens einem Jahr im Bewerbungskreis. Grundlage für die Beobachtungskategorien während des Assessment Centers ist die Konzeption der Ausbildung für die Pastoralen Berufe im Bistum Limburg und somit das Konzept der Theologischen Existenz, aus dem jene Komponenten (Kompetenzen und Haltungen) ausgewählt werden, die für den beruflichen Alltag von pastoralen Mitarbeitenden besonders relevant erscheinen. Aus diesem Grund zählen zum Anforderungsprofil für künftige Priester, Diakone, Pastoral- und Gemeindereferentinnen und –referenten die Kategorien Selbstkompetenz, Kontakt- und Beziehungskompetenz, Theologische Kompetenz sowie Gestaltungs- und Handlungskompetenz. Um diese Kompetenz-Bereiche während des Assessment Centers beobachtbar zu machen, werden konkrete und leicht wahrnehmbare Verhaltensmerkmale definiert.

Dabei wird berücksichtigt, dass es sich noch um Auszubildende handelt. Daher richtet sich die Beobachtung auf die derzeit verfügbaren Kompetenzen sowie auf das Potenzial für die zukünftig auszuübenden Tätigkeiten.

Anforderungsprofil (Priester, Diakone, PastoralreferentInnen, GemeindereferentInnen) (beruht auf den Grundlagen der Ausbildung – beobachtbare Kriterien)

SELBSTKOMPETENZ

- tritt freundlich und selbstbewusst auf
- wirkt reflektiert, integriert und authentisch
- strahlt Zuversicht und Freude am Leben und Glauben aus
- vertritt eigene Meinung mit Argumenten
- lässt sich durch Einwände nicht aus der Fassung bringen
- kann andere Meinungen/Standpunkte respektieren/wertschätzen
- ist sich der eigenen Stärken und Schwächen bewusst
- ist motiviert und zeigt sich offen für neue Erfahrungen

KONTAKT- und BEZIEHUNGSKOMPETENZ

- kann Kontakt herstellen und sich Akzeptanz verschaffen
- erzielt Interesse und Aufmerksamkeit
- hält Blickkontakt
- hört aktiv zu
- kommuniziert klar, prägnant, flüssig und verständlich
- entwickelt gerne gemeinsam Ideen im Team
- kann andere motivieren
- zeigt angemessene Nähe und Distanz
- zeigt gepflegtes Äußeres und professionelle Umgangsformen
- kann mit Meinungsverschiedenheiten adäquat und lösungsorientiert umgehen
- geht mit unterschiedlichen Geschlechtern, Lebensaltern und Persönlichkeiten angemessen um



THEOLOGISCHE KOMPETENZ

- kann theologische Inhalte in angemessener und verständlicher Weise ins Wort bringen
- ist fähig zum theologischen Dialog mit Menschen in verschiedenen Lebenswirklichkeiten
- ist vom Glauben an Gott und Jesus Christus geprägt
- agiert einladend missionarisch ohne übergriffig zu sein
- kann für Gott und Jesus Christus begeistern
- kann gesellschaftspolitische und ethische Fragestellungen theologisch diskutieren
- vertritt kompetent, freundlich und loyal die Grundsätze und Ziele der katholischen Kirche
- nimmt kirchenkritische Meinungen ernst und kann adäquat dazu Stellung nehmen

GESTALTUNGS- und HANDLUNGSKOMPETENZ

- akzeptiert das je eigene Berufsprofil und seine Spezifika
- möchte mit Haupt- und Ehrenamtlichen zusammenarbeiten
- ist motiviert und fähig, (Leitungs-)Verantwortung zu übernehmen
- vertritt klare Zielvorstellungen
- kann zielbezogen Prozesse initiieren, organisieren und durchführen
- zeigt gesellschaftliche Feldkompetenz, erkennt milieurelevante Themen und kann damit umgehen
- zeigt innovatives Potenzial ohne den Bezug zur Institution Kirche zu verlieren
- agiert kooperativ und teamorientiert
- denkt und handelt zeit-, kosten- und ressourcenorientiert

Weitere Kompetenzen, persönliche Werte und Haltungen während des Bewerbungskreises und des Bewerbungsverfahrens

(Einzel- und Bewerbungsgespräche, keine explizite Beobachtung im Assessment Center):

- Empathie für die Mitmenschen, deren Sorgen, Hoffnungen und Sehnsüchte
- Persönliche Spiritualität
- Wertschätzung für die Anderen
- Authentizität (Kongruenz im Denken, Reden und Handeln)
- Haltung des Sich-Trauens, des Vertrauens und des Zutrauens
- Positive Einstellung zur Welt
- Respekt und Achtung vor Mensch und Schöpfung
- Anerkennung der Gottesgegenwart in jedem Menschen
- Kulturelle, soziale und intellektuelle Neugier
- Gespür für Ästhetik
- Fähigkeit zum Perspektivwechsel
- Lernbereitschaft – Offenheit zur Weiterentwicklung
- Flexibilität und Mobilität
- Adäquater Umgang mit Macht und Autorität
- Wahrnehmung und Benennung von Ungerechtigkeiten
- Ambiguitätstoleranz: Aushalten von Ungewissheiten
- Belastbarkeit (Resilienz)
- Frustrationstoleranz
- Gelassenheit und Geduld
- Zuverlässigkeit
- Soziabilität
- Innere Freiheit
- Das Geheimnis des Glaubens immer tiefer entdecken und die Freude daran weitergeben wollen



Aufgabentypen

Folgende Aufgabentypen sollten in einem Assessment Center in der Regel vorkommen:

- Selbstvorstellung
- Gruppendiskussion
- Zweier-Situation (Rollenspiel) mit einer thematischen Auseinandersetzung
- Berufsgruppenspezifische Aufgabe
- Gemeinsame Team-Aufgabe
- Selbstreflexion und wechselseitiges Feedback

Zielführend ist die Konzeption eines berufsübergreifenden und dynamischen Assessment Centers, bei dem alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Beispiel als neues Pastoralteam agieren und prozessorientiert in mehreren Schritten an einer gemeinsamen Aufgabe arbeiten.

Folgende veränderbare Struktur kann ein dynamisches Assessment Center haben:

- Selbstvorstellung (35 Minuten): „Ein neues Pastoralteam konstituiert sich“
- Meinungsbildung zu einer Anfrage (30 Minuten):
„Das Pastoralteam diskutiert eine externe Anfrage“
- Aufgabenspezifisches Zweiergespräch (pro Zweiergespräch 15 Minuten)
- Teamaufgabe (30 Minuten): „Das Team erarbeitet ein konkretes Ergebnis / Entscheidung“
- Alltagssituation (1 Stunde): Mittagspause
- Reflexion (30 Minuten): „Das Team reflektiert die gemeinsame Arbeit“

Hierbei sind die angegebenen Zeit „Netto-Zeiten“ ohne Zwischenerklärungen und Zeiten für die Beobachtenden für Notizen.

In allen sechs Aufgabentypen werden alle 4 Beobachtungskategorien berücksichtigt



Auswertung

Am Ende des Auswahltages werden in einer abschließenden 3-4 stündigen Beobachterkonferenz alle Beobachtungen zusammengetragen. Die Bewertung muss von jeder Beobachterin und jedem Beobachter anhand der Anforderungskriterien mit konkreten Beobachtungen belegt werden (Tipps dazu siehe Anhang 2).

Erst wenn ein Konsens bezüglich einer angemessenen Skalierung erzielt ist, wird der Wert (Punkte-Skala zwischen 6 und 1 Punkt – wobei 6 Punkte der beste Wert und 1 Punkt den schlechtesten Wert darstellt) (siehe Anhang 3) in die dafür vorgesehene Auswertungsmatrix (siehe Anhang 6) eingetragen. Dabei wird pro Bewerberin bzw. Bewerber Übung für Übung anhand der beobachteten Kompetenzbereiche diskutiert und bewertet. Abschließend werden die Mittelwerte pro Kompetenzbereich bzw. pro Übungssituation und der erzielte Gesamtmittelwert als Entscheidungsgröße berechnet.

Neben der konkreten Auswertung der Beobachtungen und der Bewertungen hat zum Abschluss der Beobachterkonferenz jede Beobachterin und jeder Beobachter noch (schriftlich) zu jedem Bewerber möglichst spontan einige Fragen zu beantworten (Beispiel siehe Anhang 4) und einen „Intuitivwert“ zu vergeben.

Das Ergebnis des Assessment Centers dient den Personalverantwortlichen – Personaldezernent, Leiter der Abteilung Personalausbildung, entsprechendeR DiözesaneinsatzreferentIn, entsprechendeR AusbildungsreferentIn – als Grundlage für die Einstellung bzw. Zusage.

Dabei wird den von der Beobachtergruppe ermittelten Werten eine hohe Priorität eingeräumt, aber in dem Gesamtzusammenhang einer Bewerbung betrachtet. Auffälligkeiten aus dem Assessment Center können in einem folgenden Einzelgespräch noch einmal betrachtet werden.



12. Anhang: Rechte und Pflichten als Priesterkandidat

Rechte und Pflichten als Priesterkandidat im Bistum Limburg

Vereinbarung zwischen

dem Bischöflichen Ordinariat, Roßmarkt 4, 65549 Limburg

vertreten durch

Herrn Regens Dr. Christof May, Weilburger Str. 16, 65549 Limburg

- im folgenden Bistum Limburg genannt -

und

Herrn NN, Straße, Ort

geb. am XXX

- im folgenden Priesterkandidat genannt -

Grundlage:

Die Kirche ist die Gemeinschaft des Glaubens, der Hoffnung und der Liebe (LG 8,1). Praktisch ausgedrückt ist sie das Werkzeug, das Reich Gottes im hier und jetzt anbrechen zu lassen und die Menschen in die innerste Vereinigung mit Gott zu führen (LG 1), der das Leben in Fülle für alle will (Joh 10,10).

Menschen, die sich entscheiden Priester zu werden, absolvieren als Christen in ihrer Berufung für den kirchlichen Dienst ihre Ausbildung in einem Klima der Wertschätzung, des Zutrauens und der Achtsamkeit, um befähigt zu werden, diesen Grundauftrag für andere erfahrbar zu machen und umzusetzen.

Bestehende Regelungen zur Priester-Ausbildung auf weltkirchlicher und nationaler Ebene sowie die Ausbildungsordnung des Bistums Limburg bilden die Grundlage dieser Vereinbarung.

Ausbildung wird im Bistum Limburg innerhalb eines Prozesses lebenslangen Lernens verstanden und umfasst damit sowohl Lernende wie Lehrende. Zusammen mit den Ausbildungsverantwortlichen ist es vor allem der Habitus Christi, der den gemeinsamen Referenzpunkt bildet, und antreibt an- und miteinander zu wachsen, sich in einen Prozess der Persönlichkeitsentwicklung zu begeben, entsprechende Haltungen zu entwickeln, zu entfalten und konkret beschriebene Kompetenzen zu trainieren und zu internalisieren.

Ziel der Ausbildung ist die Entwicklung von Persönlichkeiten, die wissens- und kompetenzbasiertes Handeln in unterschiedlichen Kontexten umsetzen können und so in neuen Situationen und auf Herausforderungen hin selbstorganisiert und kreativ Lösungen finden können.

Angebot durch das Bistum Limburg:

Auf dieser Grundlage bietet das Bistum Limburg dem Priesterkandidaten während der gesamten Ausbildungszeit:

- Finanzierung und Bereitstellung von Ausbildungsverantwortlichen (Regens, Ausbildungsteam, Mentoren, Fachreferenten, ...)
- Geistliche Ausbildung und Spiritual incl. Übernahme aller Veranstaltungskosten
- Kostenübernahme von Exerzitien
- Kostenübernahme aller Ausbildungsmodule (Übernachtung, Referenten, ...)
- Freie Kost und Logis während der Zeit als Priesterkandidat bei einer Eigenbeteiligung die durch das Bistum Limburg festgesetzt wird
- Bereitstellung und Kostenübernahme Supervision
- 2 Büchergutscheine zur Unterstützung der Theologischen Studien
- Kostenübernahme bei Teilnahme an Vernetzungs-Veranstaltungen
- Praktikumsvergütung der Pflichtpraktika
- Einmaliger Zuschuss für eine Studienreise
- Finanzierung der überdiözesanen Vernetzungsarbeit
- Unterstützungsmöglichkeit durch den Theologen-Fonds (rückzahlender Ausbildungszuschuss)

Bei Beendigung der Priesterausbildung müssen dem Bistum Limburg keine entstandenen Kosten rückerstattet werden (außer der Rückerstattung der Zahlungen aus dem Theologenfonds).



Verbindlichkeit durch den Priesterkandidaten:

Auf dieser Grundlage bietet der Priesterkandidat dem Bistum Limburg während der gesamten Ausbildungszeit:

- Übernahme der Hauptverantwortung für die eigene menschliche, geistliche, intellektuelle und pastorale Reifung unter Berücksichtigung der persönlichen und familiären Geschichte
- Mitsorge für das Entstehen und die Aufrechterhaltung einer guten und frohmachenden Ausbildungsatmosphäre
- eigenverantwortliches und zuverlässiges Handeln in der Ausbildung
- Teilnahme und aktive Mitgestaltung an den Ausbildungsmodulen

Beendigung

- Der Priesterkandidat kann zu jedem Zeitpunkt aus dem Priesterseminar austreten. Damit erlöschen alle gegenseitigen Zusagen.
- Bis zur endgültigen Aufnahme als Priesterkandidat kann der Regens des Bistums Limburg den Priesterkandidaten aus dem Priesterseminar entlassen.
- Nach der endgültigen Aufnahme kann das Bistum Limburg aus schwerwiegenden Gründen den Priesterkandidaten aus dem Priesterseminar entlassen. Bei einer Entlassung hat der Priesterkandidat das Recht, von seinem Bischof gehört zu werden. Die Entlassung wird durch den Bischof nach Anhören des Regens/ des Ausbildungsteams und einer weiteren Person auf Vorschlag des Kandidaten ausgesprochen/ bestätigt bzw. zurückgenommen. Grundlage sind dabei die in der Ausbildungsordnung aufgeführten Kriterien bzw. Ziele und Ihre Umsetzung bzw. Erreichung durch den Kandidaten.
- Mit dem Ausscheiden bzw. der Entlassung des Priesterkandidaten aus dem Seminar erlöschen gegebenenfalls Admissio, Akolythat und Lektorat, es sei denn, der Bischof bestätigt ihn in der Bestellung zum Lektor und/ oder Akolythen; in diesem Fall bedarf es keines neuen liturgischen Aktes (gemäß Beschluss der Deutschen Bischofskonferenz zu c. 230, § 1).
- Im Rahmen des Ausscheidens bzw. der Entlassung wird dem Seminaristen ein Gespräch über seine weitere berufliche Zukunft angeboten.

Limburg, den DATUM

.....
Bistum Limburg
Regens

.....
Priesterkandidat

AZ:
DEZERNAT PERSONAL



13. Glossar

| | |
|--------|--|
| AR | Ausbildungsreferent/in |
| BWK GR | Bewerbungskreis für Gemeindeferentinnen und Gemeindeferenten |
| BWK PR | Bewerbungskreis für Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten |
| EFZ | Erweitertes Führungszeugnis |
| FR | Fachreferent/in / Fachreferent/innen |
| GR | Gemeindeferent/innen / Gemeindeferent/in |
| K | Kaplan |
| M | Mentor/in / Mentor/innen |
| PA | Pastoralassistent/innen und Pastoralassistent/en |
| PK | Priesterkandidat/en (während des Studiums) |
| PR | Pastoralreferent/innen / Pastoralreferent/in |
| StD | Ständiger Diakon/ Ständige Diakone |
| StDZ | Ständiger Diakon/ Ständige Diakone im Zivilberuf |
| StDH | Ständiger Diakon/ Ständige Diakone im Hauptberuf |
| ThiF | Theologie im Fernkurs |
| WK-StD | Weihekandidat/en Ständiger Diakon |
| WK | Weihekandidat/en (in der Zeit des Weiehekurses) |