

# Handreichung zur Erprobung der Pfarrerinnen- und Pfarrerfortbildung ab 2002 in der Ev.- Luth. Kirche in Oldenburg

## I. Ekklesiologischer Zusammenhang

Die gesetzliche Grundlage der Pfarrerinnen- und Pfarrerfortbildung ist in § 42 des Pfarrergesetzes vom 14. Mai 1997 formuliert:

*"Der Pfarrer ist verpflichtet, sich theologisch weiter zu bilden und an den vom Oberkirchenrat angeordneten Fortbildungen und Veranstaltungen teilzunehmen".*

Eine kontinuierliche Fortbildung stellt die theologisch-pastorale Professionalität der Pfarrerinnen und Pfarrer sicher.

Der Auftrag an die Kirche, *"die Botschaft von der freien Gnade auszurichten an alles Volk"* (These 6 der Barmer Theologischen Erklärung von 1934), konkretisiert sich auch in der Fortbildung. Die Gestaltung von Kirche ist inhaltlich nicht beliebig.<sup>1</sup> Zur Umsetzung dieses missionarischen Auftrags der Kirche bedarf es der Motivation und Qualifizierung der Pfarrerinnen und Pfarrer, wie auch aller Mitarbeitenden und Gemeindeglieder. Die künftige Pfarrerinnen- und Pfarrerfortbildung sollte sich den Verpflichtungen stellen, die die Gestalt von Kirche betreffen, indem sie sowohl in den pfarramtlichen Grundfunktionen als auch in der öffentlichen Funktion von Kirche ihre Aufgaben sieht und entsprechende Fortbildungsangebote vorhält

## II. Pfarrerinnen- und Pfarrerbild

Bildung reagiert immer auf Wandlungen und schafft selbst Veränderungen. Insofern ist auch die Pfarrerinnen- und Pfarrerfortbildung kein statisches Geschehen. Pfarrerinnen und Pfarrer erhalten die Möglichkeit persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung. Die unterschiedlichen Fähigkeiten, Interessen und Bedürfnisse sollten bei der Fortbildungsplanung als Ressourcen wahrgenommen und genutzt werden. Zwei zentrale Begründungen für eine veränderte Pfarrerinnen- und Pfarrerfortbildung ("Qualitätssicherung pastoraler Arbeit") sind:

### **1. Der Wandel des Pfarrerinnen- und Pfarrerbildes.**

### **2. Die Veränderungen in Kirche und Gesellschaft**

**Zu 1.)** Kennzeichen der sich verändernden Lebens- und Arbeitswelt von Pfarrerinnen und Pfarrern sind zur Zeit:

---

<sup>1</sup> Leitende Gesichtspunkte eines Kirchenbildes der Oldenburgischen Kirche sind nach dem Bericht der Arbeitsgruppe „Konzeption“ der 45. Synode unter dem Titel „Perspektiven kirchlichen Handelns in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg“ (1998), S. 10ff.:

Die Kirche ist und wird Kirche Jesu Christi, indem sie vielfältige Orte gestaltet, wo

- Menschen die spirituelle Dimension des Lebens feiern können,
- Menschen aus dem christlichen Glauben heraus Orientierung suchen für die Fragen nach Sinn und Ziel des Lebens des Einzelnen und der Gesellschaft,
- Menschen einander begegnen können in versöhnter Verschiedenheit,
- Menschen Solidarität und Nächstenliebe finden und ausüben sowie für die Menschen eintreten, denen sie verweigert werden.
- Menschen sich in gestalteter Freiheit verändern, Annahme finden und neue Lebensmöglichkeiten entdecken können,
- Menschen gemeinsam eintreten für ein gerechtes und zukunftsfähiges Leben in der einen Welt.

Daher müssen die Aufgaben und Angebote der Kirche

- ein erkennbares Profil haben,
- an der Vielfältigkeit der Lebenswelten und Lebensorte der Menschen orientiert sein,
- auf unterschiedlichen Handlungsebenen organisiert werden,
- von sozialer, kultureller und gesellschaftlicher Relevanz sein,
- zielorientiert formuliert und organisiert werden,
- Menschen zur Mitarbeit und Mitverantwortung motivieren und qualifizieren,
- Ausdruck einer offenen, transparenten und dialogfähigen Institution in der Gesellschaft sein.

a) Die Pfarrerinnen und Pfarrer stehen unverändert im Mittelpunkt zentraler Erwartungen der Gemeinden und einzelner Menschen. Die immer komplexere Lebenswelt erhöht die mit diesen Erwartungen verbundenen Anforderungen an Pfarrerinnen und Pfarrer ("Überkomplexität"). Das zeigt sich in Diskussionen

- um Kirche als "Dienstleistungsunternehmen",
- um die "Kernaufgaben" und die "Effektivität" pfarramtlichen Handelns ("pastorale Grundversorgung").
- um Finanz- und Personalplanungsdebatten,
- um Arbeitsverdichtung und Pfarrstellen mit eingeschränktem Dienstauftrag.

b) Pfarrerinnen und Pfarrer reagieren unterschiedlich auf diese Situation, z.B. ergeben sich Selbstüberforderung oder Selbstüberschätzung einerseits, resignatives Klagen oder Rückzug in kirchliche oder private Nischen andererseits. Das wird u.a. erkennbar in

- den Debatten um das "Pfarrerinnen- und Pfarrerbild" (z.B. Profession, Amt-Person, "Managerrolle"),
- Kommunikationsproblemen in der Pfarrerschaft,
- dem Entlastungsversuch durch Einsatz ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Burn-out-Symptomen.

c) Pfarrerinnen und Pfarrer sind ständig mit Fragen an die eigene Person konfrontiert. Deshalb suchen sie verstärkt nach ihren Quellen in Bibel, Frömmigkeitspraxis, Tradition und geschwisterlichem Leben. Dabei ergeben sich unterschiedliche Zuordnungen, z.B.

- Tradition *und* Weltengagement,
- soziale Botschaft *und* Meditation,
- Selbstprofilierung *und* Solidarität,
- Ästhetisierung *und* theologischer Anspruch.

Für Funktionspfarrstellen gelten die genannten Kennzeichen weitgehend entsprechend.

**Zu 2.)** Die Veränderungsprozesse in Kirche und (Zivil-)Gesellschaft lassen sich charakterisieren durch z.B. die schwindende Akzeptanz und Relevanz der Kirche in der modernen Gesellschaft auf dem Hintergrund von Traditionsabbruch; die fortschreitende Säkularisierung und Betonung der individuellen Freiheit; die fragliche Religionsfähigkeit der Kirche; die notwendige (Neu-)Bestimmung des Auftrags der Kirche im Rahmen der religiösen Gegenwarts-kultur; die veränderten Erwartungen der Kirchenmitglieder, an der Formulierung zeitgemäßer Glaubensaussagen und an der Entwicklung persönlicher Spiritualität beteiligt zu werden.

Aus diesen (vgl. 1. und 2.) Gründen und für die Realisierung des der Kirche vorgegebenen Auftrages im Rahmen der erkennbaren Entwicklungen und Veränderungen in der (Zivil-) Gesellschaft bedarf es einer neuen Form der Pfarrerinnen- und Pfarrerfortbildung.

### III. Ziel: Ausbau von Kompetenzen

Fortbildung im Beruf der Pfarrerin/des Pfarrers verfolgt keinen Defizitansatz, sondern einen **Kompetenzansatz**: Was kann ich und will ich verbessern? Was brauche ich neu? Was erscheint nicht mehr hilfreich?

Die Angebote der Pfarrerinnen - und Pfarrerfortbildung müssen des Verhältnisses zwischen "Sein" und "Können" ausbalancieren. **Ziel** ist der Ausbau der in verschiedenen Ausbildungsphasen und in der Berufspraxis bereits erworbenen Kompetenzen.

Beispielhaft werden im Folgenden einige aufgeführt und hinsichtlich der aus ihnen erwachsenden Handlungskompetenzen konkretisiert:

a) **Theologische Kompetenz**: Vermittlung der christlichen Glaubensgrundlagen angesichts der modernen Gesellschaft mit ihren kulturellen anspruchsvollen und identitätsrelevanten Sachfragen und des Wertewandels auch in Relation zum interreligiösen Gespräch.

b) **Pastorale Kompetenz** (Seelsorge, Verkündigung, und Umgang mit "professionsethischen Zumutungen").

c) **Kybernetische Kompetenz** (Gemeinde- und Organisationskonzepte, Konfliktmanagement, Personaleinsatz der Mitarbeitenden etc.)

d) **Kommunikations- und Interaktionskompetenz** (z.B. Selbst- und Fremdwahrnehmung, Steuerung von Gruppenprozessen, Gesprächsfähigkeit gegenüber der Gesellschaft/Mission, Dialogfähigkeit mit anderen christlichen Gemeinschaften/Ökumene).

#### IV. Standards

Folgende Standards sollen in **jeder** Fortbildungsmaßnahme in angemessener Gewichtung zur Geltung kommen:

- a) **Fortbildung** schließt den Bezug zum aktuellen Diskussionsprozess in den theologischen Fachdisziplinen und die Weiterentwicklung pastoralen Könnens und notwendiger Kompetenzen ein, die nicht nur auf die pastoralen Handlungsfelder, sondern auch auf theologische Grundsatzfragen bezogen sind.
- b) **Geistliches Leben** (Meditation, Tagzeitengebete, Glaubensgespräche).
- c) **Rekreation** (Zeiten für Erholung und Austausch unter Kolleginnen und Kollegen, "Atem holen").
- d) **Selbständigkeit** und Selbstbestimmung, Selbstverpflichtung und Verantwortung der Beteiligten.

#### V. Angebotsformen

Die Pfarrerinnen- und Pfarrerfortbildung orientiert sich an folgenden Bereichen des pastoralen Dienstes: **Gottesdienst, Seelsorge, Kybernetik, Bildungsarbeit, Diakonie, Ökumene und Mission.**

Unter Berücksichtigung der Standards (s. IV) variiert die **Zeitstruktur** der Veranstaltungen der Pfarrerinnen- und Pfarrerfortbildung zu den o.g. Bereichen des pastoralen Dienstes zwischen Tagesveranstaltungen ( wie z.B. Studientagen, Workshops, Vorträgen), mehrtägigen segmentierten oder kompakten Kursen sowie langfristigen Trainee-Programmen und Projekten/Kampagnen.

Zu den Angeboten der Pfarrerinnen- und Pfarrerfortbildung gehören:

- a) **Zentrale Kurse**, ( z.B. Fachtagungen), **Regionale Kurse** ( z.B. Abrufangebote, mehrtägige Konvente) und **überregionale Kurse** ( z.B. Kurse im Rahmen der EKD/VELKD )
- b) **Kooperationen** ( z.B. mit anderen Fortbildungseinrichtungen der in der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zusammengeschlossenen Kirchen und mit der Akademie der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg)
- c) **Sondermaßnahmen** ( z.B. Einführungs- und Fortbildungskurse für Gemeindementorinnen und -mentoren, KU-Berater(innen)-Ausbildung, ausgewählte Kurse anderer Anbieter).

Die weiter bestehende Möglichkeit des *Kontaktstudiums* wird vom Oberkirchenrat geregelt.

In der Pfarrerinnen- und Pfarrerfortbildung soll Gelegenheit gegeben werden, einen Austausch zu haben über die eigene Person im Spannungsfeld der Berufsanforderungen und der eigenen Fähigkeiten. Dem soll die *Supervision* dienen, deren Inanspruchnahme in einer eigenen Richtlinie geregelt ist.

#### VI. Organisation

Der Oberkirchenrat beauftragt **eine Pfarrerin / einen Pfarrer** mit der Durchführung der Pfarrerinnen- und Pfarrerfortbildung.  
Seine/Ihre Tätigkeit ist geregelt in einem Aufgabenplan.

Die Entwicklung einer zukunftsorientierten Pfarrerinnen- und Pfarrerfortbildung erfordert eine breite aktive Mitverantwortung der Pfarrerinnen und Pfarrer.

Zur Entwicklung des Fortbildungsprogramms wird eine **Planungsgruppe** gebildet. Die Planungsgruppe hat zudem die Aufgabe, die Fortbildung für Pfarrerinnen und Pfarrer fachkundig zu begleiten sowie Anregungen für Veränderungen zu beraten.

Der Planungsgruppe gehören an:

- die vom Oberkirchenrat berufenen Fachvertreter für die Bereiche pastoralen Dienstes ( vgl. V ),
- der/die Beauftragte für die Fortbildung in den ersten Amtsjahren,
- der/die Beauftragte der Pfarrerinnen- und Pfarrerfortbildung, der für ein Handlungsfeld schwerpunktmäßig zuständig ist und den Vorsitz in Abwesenheit des zuständigen Referenten des Oberkirchenrats innehat.
- und der für die Pfarrerinnen- und Pfarrerfortbildung zuständige Referent des Oberkirchenrates, der zugleich den Vorsitz in der Planungsgruppe hat.

In Zusammenarbeit mit dem/der Beauftragten für Pfarrerinnen- und Pfarrerfortbildung werden die Fortbildungsveranstaltungen von den Fachvertretern der verschiedenen Bereiche pastoralen Handlungsfelds mitgeplant und ggf. geleitet.

Es wird erwartet, dass die Fachvertreterinnen und Fachvertreter sich qualifizieren und an für ihren Bereich notwendigen Fortbildungen teilnehmen.