



Neugestaltung des Vorbereitungsdienstes der Vikarinnen und Vikare in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern ab Herbst 2023 - Konzept „Vikariat 2026“ –

Übersicht/Gliederung

0. Vorbemerkungen: Konzept „Vikariat 2026“

1. Umbenennung des Predigerseminars in „Evangelisches Studienseminar für Pfarrausbildung in der ELKB“ (ESP) und künftiger Sitz

2. Voraussetzungen für die Reform des Vorbereitungsdienstes

- 2.1. Der Auftrag der Kirche als Grundlage für die Ausbildung
- 2.2. Der Pfarrberuf
- 2.3. Der Pfarrberuf im Miteinander der Berufsgruppen
- 2.4. Gesellschaftliche Veränderungen
- 2.5. Die Vikare und Vikarinnen

3. Die Ziele der Ausbildungsreform im Überblick

4. Eckpfeiler der künftigen Ausbildung

- 4.1. Exemplarisches Lernen ermöglichen
- 4.2. Lebenslanges Lernen anregen
- 4.3. Selbstwirksamkeit stärken
- 4.4. Praxisanteilen Raum geben
- 4.5. Eigenverantwortung vorbereiten
- 4.6. Vernetztes Arbeiten verinnerlichen
- 4.7. Vielfalt von Kirche bewusst machen
- 4.8. Geistliches Mentorat integrieren
- 4.9. Feedback- und Feedforward-Kultur: beraten und beurteilen

5. Kompetenzorientierte Ausbildung

- 5.1. Ausbau fachlicher Kompetenzen
- 5.2. Förderung personaler Kompetenzen



6. Struktur und Organisation des Vorbereitungsdienstes

- 6.1. Dauer des Vorbereitungsdienstes, Wiedereinstieg nach Unterbrechung, Teilzeitvikariat, Wiederholung
- 6.2. Orte der Ausbildung
- 6.3. Ausbildungsteam und Zusammensetzung
- 6.4. Hauptmentor/Hauptmentorin
- 6.5. Fachmentor/Fachmentorin
- 6.6. Fachbegleitung regionaler Studientage
- 6.7. Fachexperten/Fachexpertinnen
- 6.8. Studienleiter/Studienleiterinnen des ESP
- 6.9. Geistlicher Mentor/Mentorin

7. Die Module und Profilierungsphasen

- 7.1. Modulplan als zeitliche Gliederung des Vorbereitungsdienstes
- 7.2. Praxis und Reflexion inkl. Regionaltag und Studientag
- 7.3. Eingangsphase
- 7.4. Die vier Modulphasen
 - 7.4.1. M 1 „Christus verkündigen und geistliche Gemeinschaft feiern“
 - 7.4.2. M 2 „Lebensfragen und Lebensphasen seelsorgerlich begleiten“
 - 7.4.3. M 3 „Christliche Bildung ermöglichen“
 - 7.4.4. M 4 „Gemeinde leiten und Kirche vernetzt entwickeln“
- 7.5. Kirchenrecht und (digitale) Öffentlichkeitsarbeit
- 7.6. Profilphase Mitte
- 7.7. Profilphase Ende
- 7.8. Feedforward-Kultur

8. Prüfungsformate

- 8.1. Einstiegskolloquium
- 8.2. Modulprüfung M 1 „Christus verkündigen und geistliche Gemeinschaft feiern“
- 8.3. Modulprüfung M 2 „Lebensfragen u. Lebensphasen seelsorgerlich begleiten“
- 8.4. Modulprüfung M 3 „Christliche Bildung ermöglichen“
- 8.5. Modulprüfung M 4 „Gemeinde leiten und Kirche vernetzt entwickeln“ als zusammenfassende Prüfung /Abschlusskolloquium
- 8.6. Prüfung für „Öffentlichkeitsarbeit/Public relation“
- 8.7. Prüfung „Kirchenrecht und Kirche als Institution“
- 8.8. Wiederholung
- 8.9. Voraussetzungen für die Übernahme in den Probedienst

9. Kosten

10. Evaluation und Weiterentwicklung der Ausbildungskonzeption

Anhang



0. Vorbemerkungen: Konzept „Vikariat 2026“

- Als die Arbeit am Reformprojekt im Jahr 2019 (Beschluss LKR) begann, wurde der **Name „Vikariat 2026“** in Analogie zur parallellaufenden Konzeptveränderung für den Religionsunterricht „RU 2026“ gewählt. Das Projekt zur Reform des Vorbereitungsdienstes ist schneller vorangekommen als ursprünglich gedacht. Es startet bereits mit dem Ausbildungsjahrgang im September 2023.

- Innerhalb der Personalabteilung des LKA lag die **Projektleitung** bei KRin Isolde Schmucker (LKA, Ausbildungsreferat) unterstützt von einem „**Kernteam**“ (Prof. Dr. Reiner Anselm/LMU); Pfrin. Dr. Regina Fritz/Stellv. Leitung PS; KR Thomas Prieto-Peral/LKA Planungsreferat; KR Dr. Günter Riedner/LKA Prüfungsreferat; Pfr. Philipp Bäumlner /Gemeindepfarrer und Referent OKR im KK München). Grundlegende Entscheidungen wurden einer „**Steuerungsgruppe**“ vorgelegt (OKR Stefan Reimers /LKA Leitung Personalreferat; OKRin Elisabeth Hann von Weyhern/ KK Nürnberg; Pfr. Dr. Manacnuc Lichtenfeld/Leitung PS; aus dem Kernteam: Schmucker, Fritz, Riedner). Die externe fachliche und organisatorische **Beratung** für beide Gremien lag bei Dr. Meike Spengel (Firma „rheform“, Beratung Hochschulen).

- **Beteiligte** bei der Konzeptentwicklung waren umfänglich alle relevanten Personen und Gruppierungen, die (bisher und künftig stärker) mit der Ausbildung im Vorbereitungsdienst befasst sind sowie bei einzelnen Themen und Fragestellungen eine große Zahl „externer“ Fachpersonen aus der Kirche und von anderen Institutionen. Ihren Anregungen verdankt das Ergebnis viele wesentliche Impulse. Ergebnisse aus Workshops und Umfragen mit Vikarinnen und Vikaren¹ flossen ebenfalls in die Konzeptionsentwicklung ein.

- Das neue Konzept versteht sich als **Teil und im Kontext vieler anderer Reformprozesse** in der ELKB, die in jüngerer Vergangenheit stattgefunden haben oder noch stattfinden, insbesondere: Puk („Profil und Konzentration“), Pfarrbildprozess, „Miteinander der Berufsgruppen“ und „RU 2026“.

1. Umbenennung des „Predigerseminars“ in „Evangelisches Studienseminar für Pfarrausbildung in der ELKB“ (ESP) und künftiger Sitz

Seit 1922 geschieht die Begleitung und Ausbildung der Vikarinnen und Vikare in speziell und eigens dafür vorgehaltenen Häusern. Seit Schließung der Standorte in München, Neuendettelsau und Bayreuth aufgrund rückgängiger Vikariatszahlen existiert nur noch das Haus in der Veilhofstraße in Nürnberg. Die Vikarinnen und Vikare leben und lernen dort in ein- oder zweiwöchigen Kursabschnitten, verteilt auf die Gesamtdauer der Vikariatszeit, während der sie einer bestimmten Kirchengemeinde zugeordnet sind, deren Pfarrer bzw. Pfarrerrinnen die Aufgabe des Mentors bzw. der Mentorin hat. Wie nachfolgend ausgeführt wird, löst das neue Konzept des Vorbereitungsdienstes das bisherige Modell grundlegend ab.

¹ im weiteren Text wird die männliche und weibliche Form um der besseren Lesbarkeit meist abwechselnd verwendet



- Damit verbunden ändert sich auch der **Name der Ausbildungseinrichtung**, weil der Name „Predigerseminar“ seit langem schon nicht mehr treffend bezeichnet, wofür ausgebildet und was dort gelernt wird. Mit Start des neuen Ausbildungskonzeptes ab September 2023 trägt die zuständige Einrichtung der ELKB die Bezeichnung „Evangelisches Studienseminar für Pfarrausbildung in der ELKB“ (ESP).

- Wo das ESP künftig seinen **Sitz** haben wird, ist bei Abfassung dieses Konzeptes noch nicht endgültig entschieden. Beschlossen ist eine Aufgabe des derzeitigen Standorts in der Veilhofstraße in Nürnberg. Der neue Sitz ist in einem der bestehenden evangelischen Tagungshäuser geplant. Es soll Übernachtungsplätze und geeignete Tagungsräume für bis zu 15 Personen bieten, damit die Reflexionseinheiten (in der Regel jeweils 3-tägig) dort zentral durchgeführt werden können. Auch die Verwaltung, die Studienleitungen und die Leitung des EPS sollen in diesem Haus ihren Sitz und ihre Büros haben.

2. Voraussetzungen für die Reform des Vorbereitungsdienstes

2.1. Der Auftrag der Kirche als Grundlage für die Ausbildung

Die Kirche Jesu Christi gibt oder wählt sich ihren Auftrag nicht selbst, sondern hat ihn von Jesus Christus empfangen. Die **Mitte dieses Auftrags ist die Verkündigung und Bezeugung des Evangeliums von Jesus Christus in Wort und Tat**². Das Evangelium bezeugt und begründet die geschenkte Freiheit im Glauben, die in Verantwortung vor Gott und den Menschen gelebt wird.

Der Ruf in die Nachfolge Christi zur Bezeugung dieser frohen Botschaft gilt allen Menschen. Sie geschieht auf vielfältige Art und Weise, u. a. durch die berufliche Mitarbeit von Personen, die für einen speziellen Dienst in der Kirche ausgebildet und dafür berufen werden. Dazu zählen insbesondere Pfarrerinnen und Pfarrer.

Für den Dienst von Pfarrerinnen und Pfarrern hat die ELKB ein **breit gefächertes Einsatzspektrum** beschrieben, das sie in 10 Handlungsfelder gegliedert hat. Je nach Profil einer bestimmten Stelle und nach Begabungen und Stärken der Einzelnen nehmen Pfarrerinnen und Pfarrer Aufgaben in einem oder mehreren Handlungsfeldern wahr. Ihr Einsatzfeld kann also z. B. auch in der Kirchenmusik sein, im Bereich des diakonischen Handelns, in der Jugendarbeit, in der Bildungsarbeit oder auch eine Aufgabe im Bereich der kirchlichen Mitverantwortung für Gesellschaft und öffentliches Leben. Der Vorbereitungsdienst hat zum Ziel, **Grund- und Schlüsselqualifikationen für eine professionelle Teilhabe am Auftrag der Kirche** zu vermitteln.

² vgl.: Missionsbefehl, Matth. 28, 18-20



Die wesensmäßige Vielgestaltigkeit kirchlichen Lebens zeigt sich auch in der funktionalen und organisatorischen **Gestalt der Kirche**. Sie existiert sowohl als Gemeinschaftsbewegung als auch als Institution und Organisation³. Welcher dieser Aspekte im Vordergrund steht, ist aufgaben- und kontextbedingt unterschiedlich. Wesentlich für einen gelingenden Dienst als Pfarrer bzw. Pfarrerin ist aber die Kenntnis und Beherrschung der ebenso unterschiedlichen „Spielregeln“ in jedem Bereich. Der Vorbereitungsdienst hat zum Ziel, die **Grundlagen für Handlungs- und Rollensicherheit** in den verschiedenen Sozialgestalten von Kirche zu vermitteln.

2.2. Der Pfarrberuf

Pfarrerinnen und Pfarrer wirken als **Theologinnen und Theologen** am Auftrag mit, den Gott seiner Kirche anvertraut hat. Die speziellen Aufgaben (schwerpunktmäßig in einem oder mehreren Handlungsfeldern) können im Laufe der beruflichen Biographie wechseln, ebenso die Funktion und Rolle in den Sozialgestalten von Kirche. Der Vorbereitungsdienst zielt auf die Aneignung von Grund- und Schlüsselqualifikationen, die zum Profil eines professionellen Dienstes als Pfarrerin und Pfarrer gehören und vermittelt Handlungs- und Rollensicherheit für das Agieren in verschiedenen Sozialgestalten von Kirche für den künftigen Beruf, der frühzeitig in aller Regel mit einer Führungs- und Leitungsfunktion und entsprechenden Rolle verbunden ist.

In einer Kirche als Nachfolge- und Gemeinschaftsbewegung sind Pfarrerinnen und Pfarrer vor allem mit ihrer **theologischen Deutungskompetenz** gefragt, damit Menschen fachlich fundierte Orientierung in Glaubens- und Lebensfragen (z. B. Verkündigung, Seelsorge, Bildung) und Begleitung und Unterstützung in schwierigen Lebenssituationen erfahren (z. B. sozial-diakonisches Handeln oder Anwaltschaft für benachteiligte Menschen).

In einer Kirche als Institution sind Pfarrerinnen und Pfarrer als theologisch sprachfähige und den Auftrag von Kirche gewährleistende **Repräsentantinnen und Repräsentanten** im Innen- und Außenverhältnis gefragt. Sie sollen in der Lage sein, ein dem kirchlichen Auftrag und dem Kontext gesellschaftlicher Veränderungen adäquates kirchliches Leben mit entsprechenden Angeboten zu arrangieren, zu gewährleisten, zu fördern und zu vertreten.

In einer Kirche als Organisation wirken Pfarrerinnen und Pfarrer als Theologinnen und Theologen mit anderen beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden so zusammen, dass im anvertrauten Aufgabenbereich strukturiert, verlässlich, arbeitsteilig und transparent **Leitung** wahrgenommen wird und der Aufgabenbereich kooperativ nach außen mit anderen Partnern vernetzt wird.

2.3. Der Pfarrberuf im Miteinander der Berufsgruppen

An der Wahrnehmung des Auftrags der Kirche wirken im Sinne des Priestertums aller Getauften viele Menschen mit, ehrenamtlich wie hauptamtlich mit höchst unterschiedlichen Qualifikationen und

³ vgl. Eberhard Hauschildt, Uta Pohl-Patalong oder Jan Hermelink



Vor- und (Zusatz-) Ausbildungen. Aus all diesen Gruppen beruft die Kirche durch Ordination oder Beauftragung Personen zur öffentlichen Verkündigung durch Wort und Sakrament. Als Profession ist der Pfarrberuf der Zukunft daher noch mehr als bislang Teil eines Netzwerks kirchlicher und nicht-kirchlicher Berufe und zunehmend **eingebunden in multiprofessionellen Teams**. Teamfähigkeit ist heute bereits eine und künftig noch wesentlicher werdende Schlüsselqualifikation, damit Kirche möglichst vielfältig für die Menschen in einer zunehmend komplexer werdenden Gesellschaft da sein kann.

Das Spezifikum des Pfarrberufs ist dabei seine **theologische Deutungs- und Leitungskompetenz**. Der Pfarrberuf wird sich im Miteinander der an Leitung und Führung beteiligten Berufsgruppen weiter ausdifferenzieren, je nach Anforderungen im übertragenen Zuständigkeits- und Verantwortungsbe- reich. Der Vorbereitungsdienst soll die persönlichen und fachlichen Befähigungen fördern, damit die künftigen Pfarrerinnen und Pfarrer ihre Rolle und Funktion in der Zusammenarbeit mit anderen gelin- gend wahrnehmen können.

2.4. Gesellschaftliche Veränderungen

Die bekannten gesamtgesellschaftlichen Veränderungen führen zu **Herausforderungen der Kirchen- und Berufsentwicklung sowie bei der eigenen, individuellen Lebensgestaltung**.

Nur einige Stichworte seien hier genannt wie Individualisierung der Lebensführungen, Pluralisierung der Lebenslagen, Singularisierung, technische Entwicklungen wie Digitalisierung und Künstliche Intel- ligenz, Traditionsabbrüche, Klimawandel, Auflösung politischer Koordinatensysteme, Beschleunigung von Veränderungen, soziale Verwerfungen, Verunsicherungen der tragenden Werte und Weltan- schauungen, religiöse Vielfalt und Bedeutungsverlust von Institutionen, insbesondere auch ein Rele- vanzverlust der Kirche selbst. Mit all dem gehen Verunsicherungen und neue Suchbewegungen ein- her, was (auch in religiöser Hinsicht) sinnstiftend für das eigene Leben und tragfähig für das Zusam- menleben von Menschen und Gesellschaften sein kann.

In diesem nur angedeuteten, sich rasch weiter verändernden Kontext ist der Pfarrberuf sehr heraus- fordernd. Die überzeugenden Ziele des ELKB-Prozesses PuK („Profil und Konzentration“) müssen z. B. in kurzen Intervallen wieder neu in den jeweiligen Kontext hinein dekliniert werden. Dafür bedarf es der Fähigkeiten, überhaupt **wahrzunehmen, zu verstehen und zu deuten, was sich verändert und christliche Sichtweisen theologisch verständlich und kontextbezogen in Dialogprozesse einzubrin- gen**. Gelingende Führung und Leitung wird noch mehr davon abhängen, reflexionsbasierte **Verände- rungen der Arbeitsweisen und Arbeitsformen als „Normalzustand“** zu betrachten, zu bewältigen und andere dabei begleiten und fördern zu können.

Die permanenten, gesamtgesellschaftlichen Veränderungen, ihre heutigen und vermutlich künftigen Auswirkungen auf die eigene Arbeit, den eigenen Beruf und das eigene Leben sowie ein professionel- ler Umgang damit bilden deswegen einen wichtigen Referenzrahmen bei der Ausbildung der künftigen Pfarrerinnen und Pfarrer.



2.5. Die Vikare und Vikarinnen

Die **Lebenslagen und Lebensumstände**, unter denen Vikarinnen und Vikare heutzutage ihren Vorbereitungsdienst beginnen und absolvieren, haben sich in den vergangenen Jahren enorm verändert – zum einen, weil auch die Vikarinnen und Vikare als „Kinder ihrer Zeit“ (die meisten sind bereits „Post-Millennials“) selbst unter den Vorzeichen der o.g. gesellschaftlichen Veränderungen aufgewachsen sind und leben, zum anderen, weil sie teils dadurch bedingt andere Vorstellungen für ihre Ausbildung und ihr (späteres) berufliches und privates Leben mitbringen als frühere Generationen.

Vikare, die den Vorbereitungsdienst beginnen, sind als Gruppe sehr heterogen. Sie haben höchst **unterschiedliche biographische Wege** durchlaufen und unterscheiden sich auch hinsichtlich der eigenen kirchlichen Sozialisation häufig extrem. Nicht selten bringen Vikarinnen und Vikare **bereits Erfahrungen aus anderen beruflichen Ausbildungen und aus der Arbeitswelt** mit. Manche Grundkompetenzen und -qualifikationen sind dann bereits ausgeprägter vorhanden. Es ist davon auszugehen, dass die Anzahl derer, die über einen **alternativen Zugang in den Vorbereitungsdienst** kommen, noch weiter steigen wird.

Zunehmende **Bedürfnisse** nach individuellen Freiräumen, Freiheit, Privatsphäre und partner- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen haben für sie ebensolche Bedeutung wie der Wunsch nach einer sinnerfüllenden Aufgabe, die sie authentisch ausfüllen wollen. Sobald die Entscheidung für den Beruf wirklich gefallen ist, bringen Vikare und Vikarinnen eine durchaus hohe Engagementbereitschaft mit.

Etliche Vikarinnen und Vikare leben **bereits in festen Partnerbindungen oder familiären Verhältnissen**. Sie müssen und wollen ihr Leben schon während des Vorbereitungsdienstes in Einklang damit bringen, z. B. mit den beruflichen Pflichten der Partnerin/des Partners, mit der (gemeinsamen) Kindererziehung, der endlich gefundenen passenden Wohnung oder schon erworbenen eigenen Immobilie usw. So spielt neben den Wünschen nach Freiheit und einer sinnerfüllenden Aufgabe auch der Wunsch nach Sicherheit und Stabilität der Lebensverhältnisse eine wichtige Rolle. Dazu gehört auch der Wunsch, die Dauer der Ausbildungsphase überschaubar zu halten, hinsichtlich des berufsbedingten Lebensortes bald Klarheit zu gewinnen und auch finanziell das (familiäre) Leben gewährleisten zu können.

Neben einer mitunter frei geäußerten Skepsis gegen alles Behördliche und Hierarchische steht häufig eine starke **Unsicherheit, wie die eigene Rolle und der Beruf zu gestalten seien**. Der Wunsch nach Orientierungshilfe wird oft geäußert.

3. Die Ziele der Ausbildungsreform im Überblick

Der Vorbereitungsdienst soll den Vikarinnen und Vikaren **durch exemplarisches Lernen Sicherheit für die Bewältigung der Herausforderungen, Aufgaben und Rollenanforderungen in den ersten**



Berufsjahren geben. Er soll die **Grundlagen schaffen, an die ein berufslebenslanger weiterer Qualifikationsweg anschließen kann.**

Die Reform „Vikariat 2026“ trägt dabei den oben erwähnten⁴, gegenwärtigen kirchlichen Reformprozessen Rechnung. Sie soll die zukünftigen Pfarrer in ihrer **Selbstwirksamkeit stärken**, um sie für ein neues Berufsbild zu rüsten, das sich vermutlich in raschen Intervallen immer wieder ändern und den kontextualen Entwicklungen anpassen muss⁵.

Neben der Vermittlung von **fachlichen Grundkompetenzen** mit entsprechendem Wissen und Können fördert der Vorbereitungsdienst die **Entwicklung von theologisch reflexions- und handlungsfähigen Persönlichkeiten**. Sie sollen eigenverantwortlich arbeiten, sensibel für Menschen und Umfeld Kirche gestalten, theologisch reflektiert und dialogisch nach innen und außen kommunizieren und im Miteinander mit anderen eine Führungs- und Leitungsrolle wahrnehmen können. Pfarrerinnen und Pfarrer sollen befähigt werden, kirchliches Leben aktiv mit zu gestalten, Glauben und Leben Einzelner sowie die Vitalität der kirchlich organisierten Gemeinschaft in ihrem jeweiligen Kontext sowie die Relevanz des Christentums in der Gesellschaft zu fördern und dafür orientierend zu wirken.

Im Vorbereitungsdienst wird die im Studium erworbene **theologisch-hermeneutische Kompetenz erweitert um die Perspektive der Lebens- und Gegenwartshermeneutik**. Vor diesem Hintergrund sollen auf Grundlage der Besinnung auf die Quellen des eigenen Glaubens eigene Ideen und Gestaltungsmöglichkeiten für das kirchliche Leben entwickelt werden.

Wesentlich ist dabei die Verortung der Pfarrperson innerhalb der ELKB als Ganzer und ihre Vernetzung mit anderen gesellschaftlichen Playern. Die Entwicklungsprozesse der ELKB sind zentraler Bestandteil der inhaltlichen Auseinandersetzung mit Kirchen- und Gemeindebildern, damit die **Arbeit vor Ort immer auch mit Blick auf gesamtkirchliche Entwicklungen** stattfindet. In der Ausbildung sollen historisch gewachsene (Sozial)Räume ebenso Berücksichtigung finden wie die jeweilige Systemlogik von kirchlichen, diakonischen, pädagogischen und anderen Einrichtungen und Diensten. Die Begegnung mit all dem ermöglicht zugleich die eigene Verhältnisbestimmung zur ELKB als Dienstgeber.

Die Bedeutung von vernetztem Arbeiten wird noch einmal dadurch unterstrichen, dass das gesamte Konzept der Vikariatszeit vernetzt in die Landeskirche hinein gestaltet wird. Vertreterinnen und Vertreter aus den Regionen, aus Institutionen, Einrichtungen und Diensten unserer Landeskirche und fachlich und pädagogisch geeignete Expertinnen verschiedener Berufsgruppen in der ELKB werden in der Ausbildung mitwirken. Der Vikar wird zudem Einrichtungen kennenlernen, deren Expertise im weiteren beruflichen Weg unterstützend oder entlastend genutzt werden kann. Mehr als bislang soll deutlich und bewusst werden, dass zur Bewältigung der Vielfalt der Aufgabenstellungen mit ihren je besonderen Kompetanzanforderungen die **Kunst des Arrangements von Kooperationen und von Arbeitsteilung** wesentlich ist, um Überforderungen vorzubeugen.

Die **Dauer des Vorbereitungsdienstes wird von 2 ½ Jahren auf 2 Jahre verkürzt**. Die Ausbildungszeit wird für die Vikarinnen und Vikare insgesamt überschaubarer und planbarer und führt – wie von vielen immer wieder gewünscht - rascher in die Probepfarrzeit, die mit größerer Eigenständigkeit und Eigenverantwortung verbunden ist. Früher als bisher ist für Paare und Familien auch klarer, wo für

⁴ vgl. „0. Vorbemerkungen“

⁵ vgl. „2.4. Gesellschaftliche Veränderungen“



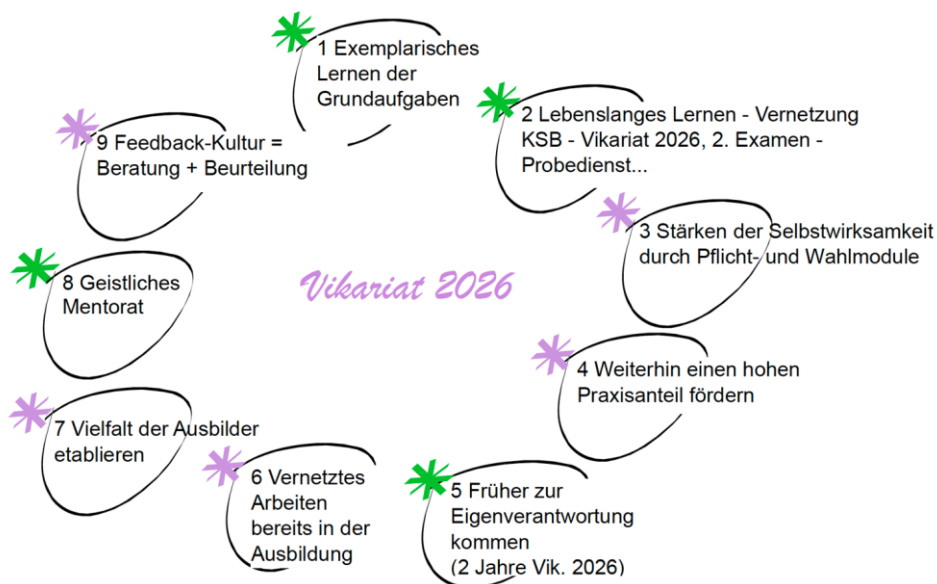
die längere Zeit des Probendienstes der Lebens- und Arbeitsort sein wird. Die Verkürzung des Vorbereitungsdienstes macht den Pfarrberuf daher in vielerlei Hinsicht auch attraktiver. Sie ist personalpolitisch sinnvoll bei insgesamt weniger Pfarrerinnen und Pfarrern. Zudem profitiert unsere Kirche auch von den Ideen und Impulsen tendenziell jüngerer, hochmotivierter Kolleginnen und Kollegen.

Das neue Ausbildungskonzept berücksichtigt soweit als möglich auch die Lebensumstände, unter denen der Dienst heutzutage begonnen wird, z. B. durch stärkere Eigenständigkeit und individuelle Gestaltung des Vorbereitungsdienstes oder durch familienfreundliche Möglichkeiten. Problemloser Einstieg nach der Elternzeit nach einem abgeschlossenen Modul, kürzere zentrale Reflexionseinheiten (in der Regel jeweils dreitägig), digitale zentrale Reflexionseinheiten, Bildung regionaler Gruppen, die sich tageweise oder digital treffen und die Möglichkeit eines Teilzeitvikariates sind Wege, die Ausbildung **familienfreundlich** zu gestalten. Die Klarheit, dass eine Übernahme in den Probendienst erfolgt, gibt eine höhere berufsbiographische Sicherheit und stellt in absehbarer Zeit ein höheres Gehalt in Aussicht - beides v.a. für Familien von nicht zu unterschätzender Bedeutung⁶.

4. Eckpfeiler der künftigen Ausbildung

Das bisher Dargestellte führt zu neun Eckpfeilern, auf denen das künftige Ausbildungskonzept aufbaut:

Konzeptionelle Leitideen "Vikariat 2026"



⁶ vgl. Abschnitt 2.5.



4.1. Exemplarisches Lernen ermöglichen

Pfarrerinnen und Pfarrer müssen in die Lage versetzt werden, komplexe Situationen und Systeme bewältigen zu können. Dafür reicht einmalig erworbenes Wissen und Können, das routinemäßig angewandt wird, in aller Regel nicht aus. Nötig ist die **Befähigung, dynamisch auf sich verändernde Kontexte reagieren und die eigenen Handlungsstrategien entsprechend anpassen** zu können.

Die Vikariatszeit wird deshalb weniger als situationsbezogene Ausbildung für bestimmte immer wiederkehrende Aufgaben verstanden, sondern primär als Bildung der Person. Arrangiert werden Bildungsprozesse mit dem Ziel, **Transferkompetenz** auszubilden. Lernen am konkreten Fall soll dazu führen, fachlich angemessen und authentisch in stets anders gelagerten und variierenden Herausforderungen agieren zu können, die durch die Trias von Situation, Tradition und Organisation beeinflusst sind. Erlernt werden soll die Fähigkeit zur Situationsanalyse, der Einordnung in evtl. Vorgaben der Organisation der Landeskirche und in den Orientierungsrahmen der evangelischen Tradition, verbunden mit der Fähigkeit, konzeptionell begründet **Methoden sicher anwenden und in der Rolle eines theologisch Leitungsverantwortlichen umsetzen** zu können.

Im Zentrum eines solchen **personenbezogenen Bildungsprozesses** steht die **theoriebasierte, angeleitete Selbstreflexion** sowie die Möglichkeit, während der Ausbildungsmodule gezielt in **4 Schwerpunktfeldern (Grundaufgaben des Pfarrberufs)** an entsprechenden Beispielen angeleitet zu üben:

- * Christus verkündigen und geistliche Gemeinschaft feiern
- * Lebensfragen und Lebensphasen seelsorgerlich begleiten
- * christliche Bildung ermöglichen
- * Gemeinde leiten und Kirche vernetzt entwickeln

4.2. Lebenslanges Lernen anregen

Wie bereits oben näher erläutert, ist von einer ständigen Veränderung des gesellschaftlichen Kontextes auszugehen, die sich in raschen Intervallen abspielt. Daher wird zukünftig noch wesentlicher die Fähigkeit notwendig, sich nicht nur in komplizierten Situationen, sondern **in komplexen Lagen und häufig unüberschaubaren Entwicklungen zurechtfinden** und sie im Sinne der Regeln des Change-Managements förderlich beeinflussen zu können.

Wie insgesamt in den allermeisten Berufen ist es auch für den Pfarrberuf wesentlich, **Fort- und Weiterbildung als berufsimmanente, ständige Aufgabe zu verinnerlichen** und auch dafür eigenverantwortlich individuell passgenaue Strategien und Methoden zu entwickeln. Diese Haltung und die dafür notwendigen Fähigkeiten sollen im Vorbereitungsdienst gefördert werden.

Bereits die aufeinander aufbauenden und inhaltlich und didaktisch ineinandergreifenden Phasen von Studium und Examen, Kirchlicher Studienbegleitung (KSB), Vorbereitungsdienst und 2. Examen und Probendienstzeit mit FEA wollen das Bewusstsein und die Notwendigkeit für lebenslanges Lernen fördern.



Ein klar definierter fachlicher Erwartungshorizont und definierte Persönlichkeitsanforderungen (Personale Kompetenzen) sowie die neu aufgenommene „**Feedforward**“-Kultur, die helfen soll, angezeigte und mögliche nächste Entwicklungsschritte der Person und ihrer Fähigkeiten herauszuarbeiten, weisen bereits in die Zeit des Probendienstes und die Jahre danach. Damit legt der Vorbereitungsdienst auch eine **Grundlage für eine systematischere Personalentwicklung der ELKB**, auf die nach dem Probendienst durch Fort- und Weiterbildung aufgebaut werden könnte.

4.3. Selbstwirksamkeit stärken

Im neu gestalteten Vikariat kommt der Selbstwirksamkeit im Rahmen des kirchlichen Auftrags eine hohe Bedeutung zu. Sie ergibt sich aus dem Professionscharakter des Pfarrberufs. Es geht darum, **erlernte konkrete, standardisierte Routinen personenorientiert und situationsorientiert steuern und variieren zu können**. Die Berufszufriedenheit hängt maßgeblich davon ab, innerhalb des übertragenen Verantwortungsbereichs der eigenen Person entsprechend frei agieren zu können.

Deshalb können die exemplarischen Szenarien in den Pflichtmodulen weitgehend selbst gewählt werden, ebenso wie die Übungsintensität in den Schwerpunktphasen der einzelnen Module. In den Profilphasen kann - innerhalb eines definierten Rahmens und mithilfe der in der Konzeption verorteten Feedforward-Gespräche - den unterschiedlichen Vorkenntnissen und -erfahrungen sowie persönlichen Stärken soweit wie möglich Rechnung getragen werden. Eigenständige Vertiefung in Arbeitsbereiche, jahrgangsübergreifend miteinander Arbeitsfelder erarbeiten, besondere Kenntnisse an Kollegen und Kolleginnen weitergeben sind Ausdruck dieser Selbstwirksamkeit.

4.4. Praxisanteilen Raum geben

Unverändert bleibt das Verhältnis von ca. 2/3 der gesamten Zeit des Vorbereitungsdienstes, die dem Kennenlernen des Berufs in der Praxisregion dienen, zu ca. 1/3 der Zeit, die für die seminaristischen Theorie- und Reflexionseinheiten vorgesehen ist, die sich allerdings stärker als bisher an den Erfahrungen des exemplarischen Lernens in der Praxisregion und der Entwicklung der Person orientieren.

Allerdings steht durch die erwähnte Verkürzung des Vorbereitungsdienstes von 2 ½ auf 2 Jahre insgesamt weniger Zeit zur Verfügung. Der **Fokus auf exemplarisches Lernen und die Förderung einer Haltung des berufslebenslangen Lernens**⁷ trägt diesem Umstand Rechnung, bis hin zur inhaltlichen Gestaltung der Prüfungsvollzüge. Breiter als bisher ist der Erfahrungshorizont des Praxisanteils angelegt, indem neben dem Alltag des parochial bezogenen Dienstes auch regionale und überregionale Arbeitsfelder (einschließlich ihrer Fachleute) kennen gelernt werden. Diese können von Anfang an als unterstützende, ergänzende und entlastende kirchliche Systeme wahrgenommen werden.

⁷ vgl. 4.2.



4.5. Eigenverantwortung vorbereiten

Die Verkürzung des Vorbereitungsdienstes von 2 ½ auf 2 Jahre führt schneller zu größerer Eigenverantwortung in der Probepredienzeit. Jedoch braucht es eine möglichst gründliche Vorbereitung, um einem umfangreicheren Verantwortungsbereich und einem anspruchsvollen Berufsbild auch gewachsen zu sein.

Der Vorbereitungsdienst ist deshalb weder inhaltlich noch didaktisch als Vertiefung und Verlängerung der Studienzeit angelegt. Er soll **durch exemplarisches Lernen in der Praxis und durch angeleitete Reflexion befähigen, erworbenes und erprobtes Wissen und Können situationsgerecht in den künftigen, eigenständig zu gestaltenden Verantwortungsbereich des Probepredienstes transferieren zu können** und er soll darüber hinaus **durch Kennenlernen unterschiedlicher kirchlicher Arbeitsfelder und Akteure vermitteln, wie und wo man Unterstützung, Ergänzung und Entlastung durch innerkirchlich vorhandene Kompetenzen erhalten kann**. Auch im Vikariat gemachte Erfahrungen berufsgruppenübergreifender Zusammenarbeit und erworbene **Teamfähigkeit** können und sollen helfen, den Anforderungen im Probepredienst entsprechen zu können.

4.6. Vernetztes Arbeiten verinnerlichen

Durch vernetztes Arbeiten bereits in der Ausbildung und durch Beteiligung einer Vielfalt von Auszubildenden wird Leitung und Gesamtverantwortung für die Kirche im Kontext von Gesellschaft und Sozialraum, in multiprofessionellen Teams und im Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen von Anfang an eingeübt. **Vertreterinnen und Vertreter aus den Regionen, aus Institutionen, Einrichtungen und Diensten unserer Landeskirche und fachlich und pädagogisch geeignete Expertinnen verschiedener Berufsgruppen in der ELKB werden in der Ausbildung mitwirken**. Der Vikar wird zudem **Einrichtungen kennenlernen, deren Expertise im weiteren beruflichen Weg unterstützend, ergänzend oder entlastend genutzt werden kann**. Mehr als bislang soll deutlich und bewusst werden, dass für die Vielfalt der Aufgabenstellungen mit ihren je besonderen Kompetenzanforderungen das Arrangement von Kooperationen und Arbeitsteilung wesentlich ist, um Überforderungen vorzubeugen.

Kirchliche Arbeit in einem Sozialraum findet an vielen „Orten des Evangeliums“ statt, z. B. in Ortsgemeinden, an Schulen, in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen, Beratungs- und Fachstellen, in der zielgruppenbezogenen Seelsorge an „dritten Orten“ (z.B. Krankenhaus, Altenheimen, JVA), im Gesamtbereich der Ökumene u.a. In ihrer Summe wird all das von der Öffentlichkeit als „Präsenz von Kirche“ wahrgenommen. Durch **kooperierendes, vernetztes Auftreten der kirchlichen Akteure** kann diese Wirkung verstärkt werden. Das lässt sich fördern und dies wiederum kann gelernt werden.

Als **Teil des Gemeinwesens** hat Kirche auch einen Auftrag, der über den spezifisch kirchlichen Binnenraum hinaus reicht. Kirche vor Ort nimmt – je nach sozialräumlichem Bedarf, vorhandenen Kompetenzen und Ressourcen – häufig Aufgaben an Schnittstellen von Kirche und Gesellschaft wahr. Im Auftrag, häufig mit logistischer oder finanzieller Förderung, übernimmt Kirche für Kommunen oder Staat stellvertretend, unterstützend oder ergänzend bestimmte Aufgaben. Sofern Kirche das nicht in eigener Rechtsträgerschaft macht, werden häufig Träger der Diakonie oder andere eigenständige Rechtsträger tätig (z.B. der Kirche oder ihrer Diakonie verbundene, eingetragene Vereine, gGmbHs etc.). Derlei **Kooperationsbeziehungen und Netzwerke mit öffentlichen Stellen und freien kirchlich**



verbundenen und nichtkirchlichen Trägern werden künftig eher wichtiger. Sie gehören als potentielle Partner in den wahrzunehmenden Horizont von Pfarrern und Pfarrerinnen.

Schließlich soll der **gesamte Bereich der Ökumene** in den Blick kommen, der je nach sozialräumlichen Verhältnissen äußert vielfältig und an seinen Grenzen auch unscharf sein kann. Wesentlich ist die Wahrnehmung der Vielfalt konfessioneller und christlicher Schwesterkirchen, wie sie sich etwa in der ACK abbildet, oft aber darüber hinaus reicht oder sich in anderen Netzwerken zeigt. Von öffentlichen und nichtkirchlichen Institutionen wird eine Zusammenarbeit oft erwartet, sie wird aber auch aus Gründen der Arbeitsteilung, der Begrenztheit von Ressourcen und insbesondere um des gemeinsamen christlichen Auftrags willen künftig noch wesentlich bedeutsamer werden. Mindestens soll das **Bewusstsein gefördert werden, dass unsere evangelisch-lutherische Kirche in aller Regel in einem Sozialraum als christliche Kirche und Organisation nicht alleine unterwegs und ökumenische Zusammenarbeit ein Gewinn, aber auch ein Auftrag ist.** Darin liegende Möglichkeiten und Chancen, aber auch Schwierigkeiten und Risiken der Vernetzung sollen Raum haben.

Kirche vor Ort ist je nach Region unterschiedlich hinsichtlich ihrer Vielfalt und Vernetzung organisiert. Manchmal sind Ortsgemeinden Knotenpunkte solcher Netzwerke, andernorts ist es stärker die dekanatliche Ebene. Die Ausbildung zum Pfarrer will theologische Leitungs- und (Mit-)Gestaltungskompetenz stärken für die Verkündigung und Bezeugung des Evangeliums in solchen Netzwerken, denen auch im Entwicklungsprozess „PuK“ wachsende Bedeutung zugemessen wird. Das Vikariat beginnt mit einer Erkundung des Sozialraums, dem „Resonanzkörper“ der kirchlichen Arbeit. In allen Modulen wird danach in unterschiedlichen Formaten innerkirchliche, sozialräumliche und ökumenische Kooperation eingeübt.

4.7. Vielfalt von Kirche bewusst machen

Dem Ziel, kirchliche Arbeit als Mitgestalter sozialräumlicher Netzwerke zu begreifen, entspricht die Verortung der **Ausbildung in der Region** (z. B. Dekanatsbezirk oder ein Teil davon). Als Auszubildende ist ein Team von Personen beteiligt, die in diesem Raum unterschiedliche Funktionen und spezifische Fachkompetenzen haben. Die **Multiperspektivität eines Ausbilderteams** in den Regionen wie auch durch Experten unserer landeskirchlichen Einrichtungen ermöglicht eine differenzierte Begleitung der Vikarinnen. Das Team bildet nicht nur ein breites Spektrum von Berufsprofilen ab, sondern auch eine Vielfalt von Berufsbiographien, an denen sich Vikare orientieren können. Sie erfahren von Anfang an, dass **Kirche nicht nur Teil gesellschaftlicher Netzwerke ist, sondern auch selbst ein mehr oder minder breit aufgestelltes Netzwerk** darstellt, dessen Akteure umso wirkungsvoller und gesamtgesellschaftlich als Kirche wahrgenommen werden, je besser sie untereinander vernetzt sind und arbeitsteilig kooperieren. Dies als (Mit-)Gestaltungsaufgabe zu begreifen, befördert wiederum das Verständnis von Führung und Leitung, die eine wesentliche Rolle im Pfarrberuf spielen.



4.8. Geistliches Mentorat integrieren

Die Bereitstellung eines geistlichen Mentorats ist ein seit Jahren geäußelter Wunsch der Vikare und der Kirchenleitung. Er wird mit der Reform aufgegriffen und fest in die Ausbildung integriert. Vorgeesehen sind während des Vorbereitungsdienstes **5 bis max. 10 Einzelgespräche zwischen Vikar bzw. Vikarin und spiritueller Mentorin bzw. Mentors**, die sich jeder Vikar bzw. jede Vikarin selbst wählen kann⁸.

In den Begegnungen mit ihrem spirituellen Mentor haben Vikarinnen Gelegenheit, **Themen des eigenen Glaubens und des eigenen geistlichen Lebens** anzusprechen, die untrennbar mit dem Beruf eines Pfarrers verbunden sind. Dazu kann die **Weiterentwicklung der eigenen spirituellen Praxis** gehören oder auch die **Reflexion der spirituellen Dimension des Dienstes**. Auch für individuelle Fragen und Zweifel im Glauben kann hier ein geschützter Raum sein. Je nach Erfahrungshintergrund der Mentorin bzw. des Mentors ist es auch denkbar, mit deren Hilfe **mit einem breiteren Spektrum an spirituellen Formen vertraut** zu werden (z.B. Christliche Meditation/Kontemplation, geistliche Begleitung, Pilgerbegleitung, klösterliches Lebens, Körpergebete usw.).

Auf diese Weise erhalten Vikare Impulse für die eigene Spiritualität und das eigene geistliche Leben. Sie üben sich zugleich darin, in Glaubensfragen sprachfähiger zu werden. U.U. erweitern sie ihr Spektrum spiritueller Formen und können dies etwa in Gottesdiensten, bei Andachtsgestaltungen oder bei Seelsorgegesprächen nutzbar machen.

Um die Offenheit und den persönlichen Charakter dieser Gespräche nicht einzuschränken, finden sie **unter seelsorgerlicher Verschwiegenheit** statt. Bewusst sind die spirituellen Mentoren auch in keiner Weise in das Ausbildungsteam oder in die Beurteilungen einbezogen.

4.9. Feedback- und Feedforward-Kultur: beraten und beurteilen

Dem oben geschilderten Grundansatz des exemplarischen Lernens entspricht eine intensive Kultur der Reflexion der Erfahrungen und der praktischen Arbeit⁹. Dabei geht es sowohl um die fachliche Seite des beruflichen Handelns als auch um die eigene Person und die Rolle. Der Charakter von **Beratung und Begleitung mit dem Ziel, fachliche und persönliche Kompetenzen zu fördern und zu erweitern**, wird auch bei der künftigen Gestaltung der Prügungsvollzüge¹⁰ soweit wie möglich durchgehalten.

Neben einer beratenden Kultur des Feedbacks, das naturgemäß aus dem Rückblick entsteht, wird künftig klar unterschieden auch die Kultur eines Feedforward aufgenommen, für das ein ganz eigenes Setting entwickelt wurde¹¹. **Feedforward lenkt den Blick in die Zukunft**, indem es individuelle persönliche und fachliche Entwicklungspotentiale entdecken und die nächsten konkreten Schritte dafür entwickeln hilft. Diese werden dokumentiert und begleiten den Vikar über den Vorbereitungsdienst

⁸ näheres zur Rolle und Eignung siehe Abschnitt 6.8.

⁹ ausführlicher: Abschnitt 4.1.

¹⁰ siehe dazu Anhang 7

¹¹ siehe dazu Abschnitt 7.8.



hinaus. Die Feedforward-Kultur kann ein wichtiger **Baustein für ein Personalentwicklungskonzept** unserer Kirche sein.

5. Kompetenzorientierte Ausbildung

Alle Mitwirkenden im Ausbildungsteam wirken mit ihren je unterschiedlichen Aufgaben und Perspektiven auf den Pfarrberuf an der kompetenzorientierten Gestaltung der Ausbildung mit. Das Konzept „Vikariat 2026“ entwickelt den bereits im bisherigen Ausbildungssystem bestehenden Ansatz der Kompetenzorientierung konsequent weiter. Kompetenzorientierung umfasst die **Verbindung von Lernen, Wissen, Können (Fähigkeiten/Fertigkeiten), Haltungen, Werten, Handlungsfähigkeit und Erfahrungen, mit deren Hilfe auch komplexe Situationen bewältigt werden können**. Sie schließt ein die Motivation (also den Willen, sich einem Problem zu stellen), Ausdauer, Belastbarkeit und den Umgang mit Enttäuschungen und Misserfolgen. Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende **Wahrnehmungs-, Deutungs- und Handlungskompetenz** begriffen.

Kompetenzorientierung bedeutet, dass die **Vikare als Subjekte ihre Bildungsprozesse steuern und gestalten** können. Deshalb wird die individuelle Verantwortung für ein erfolgreiches Vikariat stärker den Vikarinnen übertragen. Die professionelle Begleitung berücksichtigt die Ausgangssituation und die Interessen, die Bildungsbedarfe und Stärken der Vikarinnen und Vikare und achtet darauf, dass sie soweit wie möglich in die Prozessplanung und -reflexion einbezogen werden. Das Einüben der auch für später wichtigen Eigenverantwortung wird - verknüpft mit einem klaren, ausdifferenzierten Konzept der Vikariatszeit - daher bereits die Ausbildung kennzeichnen.

Die Auswahl der auszubildenden fachlichen und personalen Kompetenzen orientiert sich an den **strategischen Leitsätzen**, wie der landeskirchliche „PuK –Prozess“ sie definiert hat: „Der einfache Zugang zur Liebe Gottes“, „Christus verkündigen und geistliche Gemeinschaft leben“, „Lebensfragen klären und Lebensphasen seelsorgerlich begleiten“, „Christliche und soziale Bildung ermöglichen“, „Menschen in Not wahrnehmen und Teilhabe ermöglichen“, „nachhaltig und gerecht wirtschaften“. An ihnen orientieren sich auch die Themen der Module¹².

Mit dem klar definierten Kompetenzmodell und den Kompetenzerwartungen¹³ liegt von Anfang an ein für Auszubildende und Vikare gemeinsamer Bezugspunkt vor, an dem sich Praxis und Reflexion sowie Prüfungsvollzüge und Weiterbildung ausrichten¹⁴.

¹² siehe dazu Abschnitt 7.1. und Anhang 1

¹³ s. Anhang 4

¹⁴ s. Anhang 7



5.1. Ausbau fachlicher Kompetenzen

Das Ausbildungskonzept für das Vikariat geht davon aus, dass die wissenschaftlichen, theologischen-Fachkenntnisse bereits in der ersten Ausbildungsphase erworben und in der Theologischen Aufnahmeprüfung entsprechend belegt worden sind.

Die in der ersten Ausbildungsphase **erworbenen wissenschaftlichen, theologischen Fachkenntnisse werden auf ihre Relevanz für die praktische Arbeit als Pfarrerin und Pfarrer überprüft und eigene Positionen entwickelt**. Weiterhin geht es darum, **Instrumentarien zu entwickeln, wie im Kontext gesellschaftlicher und kirchlicher Gegenwart die Inhalte und Themen des Glaubens existentiell relevant kommuniziert und passgenau, exemplarisch und mit begründeter Schwerpunktsetzung innerhalb des konkreten Sozialraums eingebracht werden können**.

Mit dieser Absicht ergeben sich **fünf Felder, deren wechselseitiger Zusammenhang sich durch die Vikariatszeit** zieht: über Kenntnisse verfügen, Methoden anwenden können, Kontext/Situation/Beteiligte berücksichtigen, Auftrag als Pfarrperson wahrnehmen, Rolle als Leitungsperson wahrnehmen.

5.2. Förderung personaler Kompetenzen

Neben den fachlichen Kompetenzen spielen für einen gabengerechten Personaleinsatz die personalen Kompetenzen eine große Rolle. Dabei muss der Erwartungshorizont für Vikare, die beurteilt werden, transparent sein und die Erwartungen klar benannt werden. Die personalen Kompetenzen können nur klar sein, wenn die Operationalisierbarkeit definiert wird¹⁵. Die personalen Kompetenzen wurden unterteilt in „Selbstkompetenzen“, d.h. auf die eigene Person bezogene Fähigkeiten und soziale Kompetenzen, die stärker das Gegenüber oder das Agieren in einer Gruppe im Fokus haben. Die Unterschiede sind nicht immer ganz trennscharf zu ziehen.

Die personalen Kompetenzen oder Persönlichkeitsanforderungen mit ihren Verhaltensankern wurden zusammen mit der gleichzeitig neu konzipierten Beurteilung für Pfarrer und Pfarrerrinnen entwickelt. Sie ermöglichen ein durch die gesamte Berufsbiografie hindurch sich **veränderndes, dynamisches Kompetenzprofil**. Daher wird die Beurteilung die besonderen Stärken im Dienstzeugnis festhalten.

Für unterschiedliche Aufgabenstellungen innerhalb des kirchlichen Dienstes sind unterschiedliche Kompetenzen vonnöten. **Selbst- und Fremdwahrnehmungsergebnisse werden daher bezogen auf die Aufgaben der Vikare betrachtet. Als Gliederungshilfe dienen die „10 Handlungsfelder“**. Die Dokumentation der Profile kann Hinweise geben für einen passgenaueren Personaleinsatz und für den weiteren berufsbiographischen (Entwicklungs-)Weg.

¹⁵ siehe „Verhaltensanker“ in Anhang 5



6. Struktur und Organisation des Vorbereitungsdienstes

6.1. Dauer des Vorbereitungsdienstes, Wiedereinstieg nach Unterbrechung, Teilzeitvikariat, Wiederholung von Prüfungen

Die Dauer des Vorbereitungsdienstes wurde von 2 ½ auf **2 Jahre** gekürzt¹⁶.

In bestimmten Fällen kann sich der **Vorbereitungsdienst verlängern**:

- Unterbrechung der Ausbildung durch **Elternzeit**: Sie wird nach jeweils geltenden gesetzlichen Möglichkeiten gewährt. Ein Wiedereinstieg ist immer bei Beginn eines neuen Modulzeitraums möglich. Gegebenenfalls erfolgt die Zuordnung zu einem anderen Ausbildungsjahrgang, damit das passende Anschlussmodul absolviert werden kann.
- Unterbrechung nach **Beurlaubung**: Wiedereinstieg wie nach Elternzeit.
- Unterbrechung aufgrund von **Krankheit**: Wenn jemand insgesamt mehr als 15% der Ausbildungszeit (Praxiszeit und Reflexionseinheiten) wegen Arbeitsunfähigkeit versäumt, verlängert sich der Vorbereitungsdienst um 6 Monate. Das Versäumte wird nachgeholt.
- **Teilzeitvikariat**¹⁷: Es umfasst 50% der regelmäßigen Ausbildungszeit, die sich dadurch auf insgesamt 3 ½ Jahre erstreckt. Die Reflexionseinheiten werden ganztags besucht, die Präsenz in der Praxisregion wird reduziert wahrgenommen. Im Verlängerungszeitraum erfolgt die Zuordnung zu einer anderen Jahrgangsguppe. Auf das Modell „TZ-Vikariat“ kann auch nach jeder Modulabschlussprüfung umgestellt werden. Wer mit TZ-Vikariat begonnen hat, kann nach jeder Modulabschlussprüfung auf ein „Vollzeit-Vikariat“ umsteigen. Die Gesamtdauer des Vorbereitungsdienstes wird entsprechend berechnet.
- **Wiederholung**¹⁸ **von Prüfungen**: Siehe Näheres bei Abschnitt 8.8. In solchen Fällen verlängert sich der Vorbereitungsdienst um 6 Monate.

6.2. Orte der Ausbildung

Die Ausbildung findet statt

- **als Praxisfeld in der jeweiligen Ausbildungsregion** (Gemeinde, Dekanatsbezirk oder besonders definierter Teil) mit einem Anteil von ca. $\frac{3}{4}$ der Vorbereitungsdienstzeit¹⁹. Dazu gehören auch ca. 24 Treffen in Regionalgruppen (Zusammensetzung nach regionalen Gesichtspunkten). Sie finden eintägig mit fachlicher Anleitung an wechselnden oder festen Orten statt.
- **als Zentrale Reflexion der Gesamtgruppe** (ca. $\frac{1}{4}$ der Vorbereitungsdienstzeit) mehrtägig in verschiedenen, anzumietenden Tagungshäusern in unterschiedlichen Kirchenkreisen und im „Evangelisches Studiensseminar für Pfarrausbildung“ (ESP)²⁰ oder digital.

¹⁶ vgl. Abschnitt 3

¹⁷ siehe Anhang 9

¹⁸ siehe Anhang 8

¹⁹ näher dazu siehe Abschnitt 7.2.

²⁰ zum künftigen Sitz siehe Abschnitt 1



Anders als bisher wird der Vikar nicht mehr einer bestimmten Kirchengemeinde zugeordnet, sondern eben einer **Ausbildungsregion**. Deren Definition (Gebietsabgrenzung, Profil und mögliche Lern- und Einsatzorte, Einrichtungen, Dienste, besondere Arbeitsbereiche u. ä.) wird von den Dekanen und Dekaninnen beschrieben und vor Ort auch organisatorisch arrangiert (u. U. delegiert an eine dafür beauftragte Person vor Ort). Daher wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass der Vikar bzw. die Vikarin während des Vorbereitungsdienstes einen **Wohnsitz (auch als Zweitwohnsitz möglich) im Gebiet der Ausbildungsregion** nehmen, den er bzw. sie sich selbst sucht (i. S. Residenzpflicht). Befreiungen von der Residenzpflicht in der Ausbildungsregion können im Einzelfall gemäß entsprechender kirchlicher Regelungen über den Dienstweg durch Entscheidung des Ausbildungsreferates gewährt werden.

In der Ausbildungsregion ist dem Vikar bzw. der Vikarin ein **Hauptmentor²¹ bzw. Hauptmentorin** zugeteilt (stets Gemeindepfarrer/-in), der bzw. die vom Dekan bzw. der Dekanin vorab benannt worden ist. Je nach konkreter Aufgabe in der Ausbildungsregion werden dem Vikar bzw. der Vikarin dafür **Fachmentoren bzw. Fachmentorinnen²²** benannt. Als Bindeglied zwischen allen Genannten (und weiteren an der Ausbildung Beteiligten) fungiert ein **Studienleiter des ESP²³**, der bei Bedarf auch das Bindeglied zur **Fachabteilung im LKA** ist.

Die Zuordnung des Vikars zu einer Ausbildungsregion trägt den bisherigen Grundgedanken Rechnung, dass die **Ausbildung an die individuellen Voraussetzungen anschließen** und das **Denken und Agieren in größeren Netzwerken, Teamarbeit und arbeitsteiliges, regional koordiniertes Arbeiten fördern** soll. Die kirchliche Vielfalt auf den unterschiedlichen Ebenen mit im Idealfall sich ergänzenden, gegenseitig unterstützenden und entlastenden Angeboten, Arbeitsbereichen, Gemeinden und Einrichtungen kommt (mit allen Vorteilen und manchmal auch Schwierigkeiten) mehr in den Blick und soll das spätere berufliche Handeln prägen. Leitungs- und Gestaltungskompetenzen werden gefördert, um Netzwerke im Sozialraum für die pastorale Arbeit nutzen und weiterzuentwickeln zu können. Interprofessionelle Zusammenarbeit ergibt sich bzw. wird arrangiert und eingeübt. Besser wahrgenommen werden auch der gesamtkirchliche Kontext und seine regionalen Ausdifferenzierungen.

Während die praktische Ausbildung schwerpunktmäßig in der Ausbildungsregion erfolgt, finden die **zentralen Reflexionseinheiten an verschiedenen Orten der ELKB** statt. **Rund 60% der zentralen Reflexionseinheiten werden im ESP absolviert**, dessen Sitz derzeit noch nicht feststeht. Dadurch wird ein fester Ort für den Austausch der Gesamtkurse eines Jahrgangs etabliert und ein stabiles Lern- und Arbeitssetting gewährleistet. Weil auch alle Kirchenkreise in die Reflexionseinheiten der Ausbildung einbezogen sein sollen, werden **rund 40% der zentralen Reflexionseinheiten in Tagungshäusern in unterschiedlichen Regionen der ELKB** absolviert.

Die Reflexion der Praxis geschieht in **von Fachbegleitung angeleiteten Regionalgruppen**, zum Teil können die Zusammenkünfte auch digital stattfinden.

²¹ zur Aufgabe und Rolle siehe unten, Abschnitt 6.4.

²² zur Aufgabe und Rolle siehe unten, Abschnitt 6.5.

²³ zur Aufgabe und Rolle siehe unten, Abschnitt 6.8.



6.3. Ausbildungsteam und Zusammensetzung

Die **Leitung des ESP** verantwortet die **Planung und Koordinierung der Ausbildung (§ 6 VorDG. Abs. 2)** in Zusammenarbeit mit dem gesamten Ausbildungsteam.

Das **Ausbilderteam** besteht somit aus allen²⁴ Personen, die mit unterschiedlichen Rollen und Funktionen in den Ausbildungsregionen und bei den zentralen Ausbildungsmodulen mitwirken: Fachbegleiterinnen (sog. Regionale Studienleiter bzw. Studienleiterinnen in den Regionalgruppen), Hauptmentoren (Gemeindepfarrer/-in in der Ausbildungsregion), Fachmentorinnen (für bestimmte Aufgaben in der Ausbildungsregion) und Fachexperten/-innen (Spezialisten für bestimmte Felder und Arbeitsbereiche, die während der Ausbildung durch Praxis und/oder Theorie kennengelernt werden sollen). Die Aufgaben und Zuständigkeiten der Auszubildenden im Einzelnen:

6.4. Hauptmentor/Hauptmentorin

Der Hauptmentor (eine oder ein vom Dekan benannter Gemeindepfarrer/-in in der Ausbildungsregion) ist die **konstante Begleitung einer Vikarin für deren Einsatz im gesamten Sozialraum** der Ausbildungsregion.

Für alle Fragen in der Ausbildungsregion ist der Hauptmentor bzw. die Hauptmentorin die unmittelbare Ansprechperson, die auch aktiv den Kontakt zum Vikar bzw. zur Vikarin sucht und hält.

Ihm obliegen insbesondere folgende Aufgaben: Er bzw. sie übernimmt unmittelbar die Funktion der **Praxisbegleitung** in den Modulen 1, teilweise 2 und zum Teil 4. Er bzw. sie übernimmt die **Einführung des Vikars** in die je konkreten Gegebenheiten im Hinblick auf die Gestaltung von geistlichen Feiern in Gottesdiensten und Kasualien, in die seelsorgerliche Arbeit im Gemeindekontext und beim Kennenlernen von Führungs- und Leitungsaufgaben, berät und gibt fachliches Feedback und Feedforward. Er ist beteiligt an allen drei Gesprächen des multiperspektivischen **Feedback zu den personalen Kompetenzen**²⁵. Er bzw. sie berät den Vikar zusammen mit der Studienleitung bei der Auswahl der fakultativen Reflexionseinheiten.

Neben der örtlichen Begleitung und Beratung der Vikarin ist die **Vernetzungsarbeit in der Ausbildungsregion** die zentrale Aufgabe des Hauptmentors bzw. der Hauptmentorin. In Absprache mit dem Dekan bzw. der Dekanin stellt er das Ausbildungsteam in der Region zusammen, stellt ergänzend zu den Modulen der Theorieeinheiten die Praxismöglichkeiten für die Vikarin bzw. den Vikar in der Ausbildungsregion sicher, unterstützt bei der Erschließung des Sozialraums der Ausbildungsregion, führt in Kooperationen und Netzwerke ein und vermittelt ggfls. konkrete Kontakte.

6.5. Fachmentor/Fachmentorin

Bei den Ausbildungsmodulen 2 und 3²⁶ wirken Fachmentorinnen in der Ausbildungsregion als Auszubildende mit. Sie geben **fachliche Anleitung und Reflexionsmöglichkeiten am speziellen Einsatzort**.

²⁴ mit Ausnahme des bzw. der „Geistlichen Mentors/-in“, siehe dazu 4.8. und 6.9.

²⁵ vgl. Abschnitt 5.2.

²⁶ siehe Beschreibung der Modulphasen, Abschnitt 7.4. und Anhang 1



Während der Modulphase 2 findet eine dreiwöchige Seelsorgeschwerpunktphase in einer Facheinrichtung (in der Regel Krankenhaus oder Altenheim) statt. Die dortige Seelsorgerin ermöglicht es dem Vikar, die Funktionsweisen und Bedingungen des (mitunter nicht-kirchlichen oder nicht-diakonischen) Systems zu verstehen und die spezifische Rolle eines Pfarrers in der multiprofessionellen Zusammenarbeit kennenzulernen und einzuüben. Darüber hinaus gibt sie Feedback zur konkreten seelsorgerlichen Arbeit. Dies kann auf Wunsch des Vikars auch über die dreiwöchige Schwerpunktphase in Modul 2 hinaus geschehen.

In Modul 3 unterrichten die Vikarinnen an zwei (!) Einsatzschulen, wo jeweils eine (kirchliche) Lehrperson ihre Ausbildung begleitet. Die religionspädagogischen Fachmentorinnen führen in das spezifische System Schule ein, unterstützen in der Rollenfindung als „Lehrkraft“, die Teil der pastoralen Rolle eines Pfarrers ist. Die religionspädagogische Arbeit im Unterricht leiten sie an und werten sie mit dem Vikar aus, führen ebenso in die Schulseelsorge wie auch in die Besonderheiten der Verkündigung im Schulbereich ein.

Alle **Fachmentoren geben zum Schluss der Modulphase ein Votum nach den Regeln der Feedforward-Kultur zu den personalen Kompetenzen des Vikars bzw. der Vikarin** ab.

6.6. Fachbegleitung regionaler Studientage

In den Modulen 1, 2, und 3 arbeiten Fachbegleiterinnen als Teil des Ausbilderteams mit. Für die Bereiche geistliches Feiern, seelsorgerliche Begleitung, Unterricht und Bildung gestalten sie jeweils **Reflexionseinheiten für regionale Kleingruppen**²⁷. Somit ist für die Regionalgruppen eine gleichbleibende Qualität in der fachlichen Begleitung gewährleistet. Die Fachbegleiterinnen sind in ihrem jeweiligen Bereich in besonderer Weise qualifiziert und gestalten in Absprache mit den Studienleitenden **fachliche Inputs sowie Praxisanleitungen und -auswertungen**.

Darüber hinaus sind sie an den **Modulabschlussprüfungen als Prüfende beteiligt** und stellen so den Konnex zwischen Ausbildung und Prüfung sicher und damit die fachliche Qualitätssicherung.

6.7. Fachexperten/Fachexpertinnen

In der Ausbildung angehender Pfarrerinnen wird die **Expertise von Mitarbeitenden der landeskirchlichen Einrichtungen, Werke und Dienste** genutzt. Je nach Modul bestehen Kooperationen mit den fachlich einschlägigen Institutionen und Organisationen. Zu den ständigen Kooperationspartnern gehören u.a. das Gottesdienstinstitut, die Segen.Servicestelle, das Religionspädagogische Zentrum, die Gemeindeakademie, das Amt für Gemeindedienst, das Amt für Jugendarbeit, der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt und MissionEineWelt. Denkbar ist je nach Erfordernis auch die Einbeziehung von Fachexperten anderer Organisationen, ggfls. auch repräsentiert durch Vertreter bzw. Vertreterinnen aus deren örtlichen oder regionalen Dependancen. Im direkten Kontakt mit den Mitarbeitenden solcher Fachstellen lernen Vikare die **Systeme der ELKB zur Unterstützung, Ergänzung und Entlastung**

²⁷ vgl. Abschnitt 6.2.



parochialer Arbeit kennen. Sie profitieren von der Fachlichkeit der Expertinnen. Je nach Modul unterschiedlich intensiv werden zentrale Reflexionseinheiten von Fachexperten in Zusammenarbeit mit Studienleiterinnen und Studienleitern durchgeführt.

6.8. Studienleiter/Studienleiterinnen des ESP

Die Aufgaben der Studienleiterinnen bestehen im Wesentlichen in der **Gewährleistung der Ausbildungsinhalte und -abläufe, der Formate und der organisatorischen Belange**. Sie sind für die Konzeption und Durchführung der zentralen Reflexionseinheiten verantwortlich.

Die **Leitung des ESP wie auch die Studienleitungen agieren als Ausbilder** in den zentralen Reflexionseinheiten. Sie sind zudem **Koordinatoren und Garanten der Ausbildung gegenüber dem Ausbilder-Team in den Ausbildungsregionen**. Sie **garantieren in Absprache mit den Fachbegleitungen die Regionaltage** in den Regionalgruppen. Darüber hinaus sind sie **Ausbildungswegberater** der Vikarinnen, **Prüfer** in Modul 2 und ÖA sowie beim Abschlusskolloquium. In diesem Zusammenhang sind sie am Ende des Vorbereitungsdienstes **verantwortlich für die Zusammenführung der Teilbeurteilungen, die als Gesamtvotum neben Prüfung und Aufnahmegespräche in den Probedienst wichtig für die Eignungsfeststellung** ist.

Die Beratung der Vikare basiert auf den drei Gesprächen zum multiperspektivischen Feedback, das Grundlage für die Gestaltung des Wahlprogramms in den beiden Profilierungsphasen²⁸ ist.

Wo konkrete Fragen vor Ort (Ausbildungsregion, konkrete Einsatzstellen und -orte) auftauchen, ist die Studienleitung **Ansprechpartner und bei Bedarf auch das Bindeglied²⁹ zum Ausbildungsreferat**.

Die zentralen Reflexionseinheiten werden im Abgleich mit den regionalen Reflexionseinheiten (die in der Zuständigkeit der Fachbegleiterinnen liegen) konzipiert und durchgeführt. Dabei kooperieren die Studienleiter mit Fachexperten aus Einrichtungen, Diensten und Werken der ELKB.

6.9. Geistlicher Mentor/Mentorin

Die geistlichen Mentoren bzw. Mentorinnen unterstützen die Vikare bzw. Vikarinnen dabei, die **eigene Spiritualität zu vertiefen**, die **spirituelle Dimension des Dienstes zu reflektieren**, für **individuelle Fragen und Themen Raum zu haben** und **mit einem breiten Spektrum an spirituellen Formen vertraut** zu werden.

Der geistliche Mentor ist **selbst einen spirituellen Übungsweg gegangen** und kann unterschiedliche Formen geistlichen Lebens aufzeigen sowie die spirituellen Erfahrungen der Vikarin reflektieren sowie zum spirituellem Handeln im Beruf anleiten.

Um die Offenheit und den persönlichen Charakter dieser Gespräche nicht einzuschränken, finden sie unter **seelsorgerlicher Verschwiegenheit** statt. Bewusst sind die geistlichen Mentoren auch in keiner

²⁸ vgl. Abschnitte 7.6. und 7.6.

²⁹ vgl. Abschnitt 6.1.



Weise in das Ausbildungsteam, in die Beurteilungen oder in die Entscheidung über die Eignung zum Pfarrberuf einbezogen. Vorgesehen sind **5 – max. 10 Gespräche /Begegnungen** innerhalb des Zeitraums des Vorbereitungsdienstes.

Die Vertrauensperson „Geistlicher Mentor/ geistliche Mentorin“ kann sich jede Vikarin bzw. jeder Vikar selbst suchen und von den Inhaberinnen der Stellen „Aus- und Fortbildung Geistliche Begleitung“ (Selbitz) sowie „Ausbildung in christlicher Meditationsanleitung“ (Schwanberg)“ befürworten lassen. Der geistliche Mentor bzw. die geistliche Mentorin gehört zumindest einer der ACK Kirchen an. Vorrangig ist aber an kirchlich bezahlte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unserer Landeskirche gedacht. Er bzw. sie ist innerhalb des Dekanats (in Ausnahmefällen des Nachbardekanats) zu suchen.

7. Die Module und Profilierungsphasen³⁰

7.1. Modulplan als zeitliche Gliederung des Vorbereitungsdienstes

Das Vikariat besteht aus **vier Schwerpunktphasen, die als Ausbildungsmodule bezeichnet** werden. **Jedes Modul wird in 4-7 Monaten absolviert.** Um den Vorbereitungsdienst in die gesamtkirchliche Strategie einzubetten, entsprechen sie den im „PUK“-Prozess definierten Grundaufgaben kirchlicher Arbeit:

- **Christus verkündigen und geistliche Gemeinschaft feiern (Modul 1)**
- **Lebensfragen und Lebensphasen seelsorgerlich begleiten (Modul 2)**
- **Christliche Bildung ermöglichen (Modul 3)**
- **Gemeinde leiten und Kirche vernetzt entwickeln (Modul 4)**

Zwei zwar wichtige Themenbereiche werden jedoch weder in einem gesonderten Modul bearbeitet noch einem der vier Module alleine zugeordnet, sondern jeweils in die Thematik der genannten vier Module integriert:

- Kirchenrecht und
- digitale Öffentlichkeitsarbeit

Bei beiden Themenbereichen handelt es sich um Querschnittsthemen, die in allen Arbeitsbereichen relevant sind, die ihre Relevanz und auch ihre besonderen Konturen erst am konkreten Beispiel zeigen können. Daher werden sie in alle vier Module integriert.

Die inhaltliche Verknüpfung der vier Modulphasen wird dadurch erreicht, dass in der Einstiegsphase die gesamte Ausbildung zum Pfarrberuf im Gesamtkontext von Kirche eingebettet wird. Zum anderen

³⁰ zeitlich-schematische Übersicht siehe Anhang 1 und 2



wird die Verbindung und Wechselwirkung zwischen den vier Aufgabenbereichen in zwei Integrations- und Profilierungsphasen (in der Mitte und am Ende des Vikariats) verdeutlicht.

Mit der Modularisierung wird zweierlei erreicht:

- Zum einen folgt sie der **Fokussierung auf jeweils einen Schwerpunktbereich pro Modul** gemäß der Logik „do one thing at one time“. Die Vikare lernen die Arbeitsfelder und verschiedene Systeme, in denen pastorales Handeln regelmäßig stattfindet, möglichst intensiv kennen. Durch diese Fokussierung soll ein auf intensiver Vorbereitung, Reflexion und Feedforward basierender Bildungsprozess bestmöglich unterstützt werden.

- Das Modulkonzept ermöglicht zudem einen besseren Ausgleich zwischen den Anforderungen einer Flexibilisierung der Ausbildung, die sich aus den vielfältigen Lebensplanungen und –situationen der Vikarinnen und Vikare ergibt. Auf der anderen Seite entspricht es den Anforderungen einer hochwertigen Ausbildung. Durch die Aufteilung der Ausbildung in Module kann sichergestellt werden, dass ein Modul stets in einer konstanten Gruppe und in einem geschlossenen Lehrkontext absolviert wurde.

Zum anderen kann über das Modulkonzept auch eine **bessere Flexibilisierung des Vikariats** erreicht werden. Dadurch wird auch dem Bedürfnis der Vikare nach einer möglichst guten Anschlussfähigkeit zur eigenen Lebensplanung Rechnung getragen. Trotzdem werden feste Lerngemeinschaften und -umgebungen erreicht.

7.2. Praxis und Reflexion inkl. Regionaltag und Studientag

In den 24 Monaten des Vorbereitungsdienstes (ca. 268 Arbeitstage p.a. x 2 = 536 AT) **sind ca. 80 individuelle Studientage und 120 Reflexionstage** (davon 96 zentrale Reflexionseinheiten für die Gesamtgruppe, für die Kleingruppen 24 regionale Reflexionseinheiten) vorgesehen. Die restlichen ca. **336 Arbeitstage stehen für die Praxisarbeit** in der Ausbildungsregion zur Verfügung (Urlaub und Feiertage bereits berücksichtigt).

Die Reflexionseinheiten nehmen in mehrfacher Hinsicht Bezug auf die Praxis. Zum einen bereiten sich Vikarinnen durch fachliche Inputs und Trainings mit Studienleitenden, Fachexperten aus Einrichtungen, Werken und Diensten der ELKB und regionalen Fachbegleiterinnen auf die Aufgaben in der Praxis vor. Zum anderen werten sie zusammen mit den Auszubildenden ihre Praxiserfahrungen aus.

7.3. Eingangsphase

Zu Beginn der Ausbildung geht es um die fachlichen und personalen Kompetenzen des Pfarrberufs mit Führungs- und Leitungsaufgaben im Kontext von Gesamtkirche und Gesellschaft. In der Eingangsphase werden daher **sowohl pastoraltheologische als auch kirchentheoretische Fragen in der Praxis identifiziert und kritisch reflektiert.**



Der jeweilige Sozialraum (analog wie digital), die Gemeinden und gemeindeübergreifenden Arbeitsfelder, diakonischen Einrichtungen, örtliche kirchliche Werke und Dienste, die Schulen der Region sowie die regional tätigen elkb-weit organisierten Einrichtungen werden erkundet und in Beziehung zu den soziologischen Verhältnissen und relevant erscheinenden Merkmalen der Region gesetzt. Mit der Wahrnehmung wird zugleich die theologische Deutung des Vorfindlichen exemplarisch eingeübt, um von dort aus in der Rolle einer künftigen Führungskraft Ideen für die kirchliche Weiterentwicklung zu gewinnen.

Damit die Vikarinnen **von Anfang an die gesamtkirchliche Perspektive** einnehmen, findet in der Eingangsphase unter anderem der Austausch mit Vertretern der Kirchenleitung statt, die strategische Gedanken der Entwicklungsprozesse der ELKB und je aktuelle Entscheidungen im Dialog mit den Vikaren erörtern. Auf diese Weise werden über Begegnung und Gespräch mit Leitungsverantwortlichen die Führungsperspektive und die gesamtkirchliche Perspektive pastoralen Handelns erlebbar.

7.4. Die vier Modulphasen³¹

7.4.1 Modul 1: Christus verkündigen und geistliche Gemeinschaft feiern

Das Modul dient der Auseinandersetzung mit den **elementaren Prinzipien der Dramaturgie von geistlichen Feiern und der Gestaltung religiöser Ansprachen**.

Dabei sind als **Aspekte besonders bedeutsam**: gelingende Hermeneutik der Lebenswirklichkeit und des Evangeliums – genaue, lebendige und wirksame Sprache – stringente Rede – Gestaltung von Ritualen sowie von mitvollziehbaren Liturgien – Stimmigkeit von Person, Raum und Situation – Gestaltung von nicht-verbalen Kommunikationselementen – überzeugender Auftritt sowie lebendige Interaktion – Rollenklarheit und Erkennbarkeit der Person.

Die genannten Aspekte werden nicht abstrakt abgehandelt, sondern **anhand verschiedener Formate an verschiedensten Orten ausprobiert, eingeübt und reflektiert**.

In herausgehobener Weise werden **Kasualien** als geistliche Feiern berücksichtigt. Für viele Menschen sind sie die einzigen Kontaktpunkte zur Kirche. Ihre glaubwürdige und sensible Gestaltung sowohl mit Blick auf den Auftrag der Kirche als auch für die Situation und Anliegen der Menschen ist umso wichtiger.

7.4.2 Modul 2: Lebensfragen und Lebensphasen seelsorgerlich begleiten

Während der Modulphase lernen Vikare und Vikarinnen den Bereich der **Seelsorge im Zusammenhang von Kasualbegleitungen**, als **Seelsorge in diakonischen und schulischen Einrichtungen** sowie im Bereich der **Seelsorge im Alltag** kennen.

³¹ siehe Anhang 1



Eingeübt werden soll, mit Menschen so ins Gespräch zu kommen, dass ein Raum eröffnet wird für ihre Lebensfragen und sie sich die religiöse Dimension ihres Lebens erschließen können. Hinsichtlich der Grundlagen der Kommunikation steht in diesem Modul – etwa in Abgrenzung zum umfassenderen Verständnis von Kommunikation im Zusammenhang von Führung und Leitung - das **Spezifikum von Kommunikation in der Seelsorge im Fokus**. Ähnliche wie in Modul 1 wird die **theologische Wahrnehmungs- und Deutungskompetenz der Lebenswirklichkeit vertieft**, die **Methodenkompetenz für eine gelingende Gesprächsführung angeeignet oder erweitert**, **Ritualkompetenz für ein person- und kontextsensibles Angebot ausgebildet** sowie eine **basale Rollensicherheit als seelsorgende Person erworben**.

Für die Einübung seelsorgerlichen Handelns werden verschiedene Kontexte und Personen(kreise) aufgesucht. Möglich sind Gesprächssettings mit Menschen z. B. aus unterschiedlichen Milieus und Altersgruppen in diakonischen Einrichtungen, in der Gemeinde, mit Schülern in der Schule, mit Ehrenamtlichen in der Region o.ä. Durch weitere Praxiserfahrungen z. B. in einem Krankenhaus, Altenheim oder einer Fachstelle (z.B. Beratungsstelle, Hospiz etc.) werden außerdem die Anforderungen der Arbeit in einem nicht-kirchlichen System ausgelotet. Es gilt – analog zur Arbeit in Schulen, vgl. Modul 3 – die jeweilige Systemlogik zu erkunden, die Arbeit in einem multiprofessionellen Team einzuüben und zugleich das Profil der eigenen Profession zu schärfen. Die Reflexion der zuletzt genannten Aspekte seelsorgerlicher Praxis wird anhand von Fallbesprechungen durchgeführt (Case-Study-Methode).

7.4.3. Modul 3: Christliche Bildung ermöglichen

Der Fokus liegt darauf, **Glaubensfragen ins Gespräch zu bringen und zur selbständigen Auseinandersetzung damit anzuregen**. **Christliche Überzeugungen sollen im nichtkirchlichen Kontext plausibilisiert und apologetisch vertreten werden können**. Die religionspädagogische Ausbildung im Vikariat befähigt dazu, Schülerinnen eine christliche Orientierung für relevante Fragen ihrer Lebenswelt und für Herausforderungen in einer pluralen Welt zu geben. Damit wird die Korrelation von Theologie und Lebensfragen sehr virulent und weist weit über die Schule hinaus – die Verbindung zu den Anforderungen in Modul 1 und 2 liegen auf der Hand.

Neben der **formalen Bildungsarbeit im Kontext der Schule** (vorrangig Grundschule und Gymnasium) ist die **nonformale Bildungsarbeit mit Konfirmandinnen** das zweite wichtige, weil alltäglich relevante Standbein in diesem Aufgabenbereich. Die Ausbildung in diesem gemeindepädagogischen Bereich erfolgt **berufsgruppenübergreifend** mit Religionspädagogen im Vorbereitungsdienst oder in berufsübergreifender Teamarbeit in der jeweiligen Region.

Vikarinnen sammeln bei **außerschulischen Bildungsanlässen** in Bildungssystemen vor Ort / in der Region Erfahrungen und erkunden dabei Methoden der Jugend- oder Erwachsenenbildung und dazugehörige Leitungsaspekte. Sie wissen um die unterstützenden Einrichtungen in der ELKB bzgl. Bildung und entscheiden sich für den Bildungsanlass anhand der Möglichkeiten vor Ort/in der Region (Frühe Bildung, Elementarbereich, Jugendarbeit, Erwachsenenbildung, Familienbildung). Die Umsetzung erfolgt in einem der vor Ort oder in der Region möglichen Bildungsbereiche.



Das exemplarische Lernen unterscheidet sich für die Bereiche der schulischen und der außerschulischen Bildung: Für den Religionsunterricht liegt der Fokus auf der Planung und Durchführung von Lernwegen und dem Agieren im System Schule. Für die Bereiche der Konfirmandenarbeit und der Erwachsenenbildung liegt der Schwerpunkt – ähnlich wie im Modul 4 – auf dem Agieren in Teams und Kooperationen, dem Projektmanagement und dem Kennenlernen der regionalen und elkb-weiten unterstützenden, ergänzenden und entlastenden Einrichtungen.

7.4.4. Modul 4: Gemeinde leiten und Kirche vernetzt entwickeln

Im Aufgabenbereich „Gemeinde leiten und Kirche vernetzt entwickeln“ liegt der Fokus in pastoraltheologischer Hinsicht darauf, dass Vikare ihr **Leitungspotential ausbauen und erproben**. Aus kirchentheoretischer Perspektive geht es darum, dass sie in der Vernetzung mit anderen aktiv neue Entwicklungen im kirchlichen Leben fördern, die es den Menschen am jeweiligen Ort ermöglichen, einen einfachen Zugang zur Liebe Gottes zu finden. Grundlegend für das Modul ist daher Folgendes:

Es soll ein Pfarrbild entwickelt werden, nach dem die Vikarinnen aufgrund ihrer besonderen theologisch-hermeneutischen Kompetenz **theologische Führungs- und Leitungsverantwortung im Miteinander der Berufsgruppen übernehmen** und, biblisch begründet und systematisch-theologisch reflektiert, Visionen und Ideen für die kirchliche Entwicklung vor Ort entwickeln und gestalten. Der darin liegende Aspekt von Innovationsbereitschaft und Eigeninitiative ist im Team der Mitwirkenden ebenso sensibel einzubringen wie in der Vernetzung mit den Kooperationspartnern aus der Ökumene und mit außerkirchlichen Playern. Das Leitungshandeln ist also im multiprofessionellen Zusammenspiel aller Beteiligten zu differenzieren und je nach Kontext auszutarieren.

In kirchentheoretischer Hinsicht ist der Gedanke zentral, dass das Leitungshandeln möglichst viele Menschen zu Beteiligten macht und die bestehenden Netzwerke erweitert oder neue Netzwerke entstehen lässt. **Leitungshandeln soll Partizipation ermöglichen und fördern**. Leitungsentscheidungen ermöglichen oder verhindern tendenziell die Teilhabe anderer ehren-, neben- und hauptamtlich Tätigen.

Als Praxiszusammenhang für Leitungsfragen dient den Vikaren neben dem kirchlichen Kontext ein **Betriebspraktikum**. Im nichtkirchlichen Bereich richten die Vikarinnen ihren Blick vor allem auf **Leitungskultur, Leitungsstile und die Kommunikation von Leitungsentscheidungen**. Aus den Erfahrungen im anderen Kontext werden Anregungen für den eigenen Leitungsstil als Pfarrer gewonnen. Zudem werden Kriterien generiert, wie Leitungsentscheidungen situations-, kontext- und dem gewählten Medium angemessen kommuniziert werden können.



7.5. Kirchenrecht und (digitale) Öffentlichkeitsarbeit

Kirchenrecht und digitale Öffentlichkeitsarbeit sind **über die komplette Ausbildungsphase hinweg den vier Aufgabenbereichen und damit den Modulen thematisch zugeordnet**.³² Beide Bereiche erarbeiten sich die Vikarinnen unter Anleitung von Fachexperten, in diesem Fall also von Kirchenjuristinnen und Medienfachleuten u. ä.

Die genannte thematische Zuordnung von Kirchenrecht und (digitaler) Öffentlichkeitsarbeit sei anhand von zwei Beispielen illustriert: In der Einstiegsphase werden die Verfassung der ELKB mit ihren Leitungsorganen zum Thema. Neben der Sozialraumerkundung, die sich auf die physisch-präsente Umgebung bezieht, werden die Landkarte evangelischer Publizistik sowie der für jede Vikarin kirchlich relevante digitale Raum erschlossen. In Modul 4 sind in juristischer Perspektive etwa die Kirchengemeindeordnung und das Ehrenamtsgesetz zu behandeln. Hinsichtlich der (digitalen) Öffentlichkeitsarbeit stehen etwa das Erstellen von Texten für die Gemeinewebsites und Vernetzungstools für regionale Kooperationsprojekte im Fokus.

Anhand der jeweiligen Themenblöcke in den Modulen werden also eine **basale juristische Grundkompetenz und eine basale Medienkompetenz** erworben, die den künftigen Pfarrern die eigenverantwortliche, professionelle und zeitgemäße Ausübung ihres Berufs ermöglichen sollen.

7.6. Profilphase Mitte

Die Profilphase Mitte³³ schließt an die Module 1 und 2 an. Darin werden die Vikarinnen nach dem ersten Drittel des Vikariats das **bis dahin Eingeübte vertiefen oder sich einer neuen Aufgabe widmen**. Sie können also die Praxiserfahrung im gottesdienstlichen Feiern und der seelsorgerlichen Begleitung intensivieren und etwa durch zusätzliche Reflexionstage auf Theorieebene breiter fundieren. Oder die Vikare entscheiden, sich ein neues Aufgabenfeld in einem überschaubaren Rahmen zu erschließen, sich darin praktisch und theoretisch einzuarbeiten und eine Profilbildung zu erproben.

Didaktisch ist die Profilphase durch **selbstgesteuertes Lernen der Vikarinnen** gekennzeichnet. Sie entscheiden über die konkrete inhaltliche Gestaltung der Phase. Vor dem Hintergrund eines Beratungsgesprächs mit den Studienleitenden und Hauptmentoren im Anschluss an die Feedforwardgespräche nach den Modulabschlussprüfungen kann und soll **auch nach individuellen Stärken und Vorlieben gearbeitet und gelernt** werden können. Außerdem wird in der Profilphase das Prinzip der Vernetzung in besonderer Weise realisiert, da **jahrgangsübergreifende Zusammenarbeit** und der **Besuch von Fortbildungen zusammen mit Vertreterinnen anderer Berufsgruppen** möglich sind.

7.7. Profilphase Ende

Das Vikariat endet mit einer Profilphase³⁴, die - ähnlich der Profilphase Mitte - der **Integration der bisherigen Aufgaben oder der Profilbildung** dient. Dies geschieht nun **mit Blick auf die dann bereits**

³² siehe dazu Abschnitt 7.1.

³³ siehe Anhang 2

³⁴ siehe Anhang 2



bekannten Probedienststellen. Auf diese Weise wird der Übergang zwischen Ausbildung und erster eigenverantwortlich geführter Stelle bedarfsgerecht vorbereitet. Je nach Anforderungen und Kontext der Probedienststelle kann es sinnvoll sein, das in den Modulen fokussiert Erlernte zu verbinden und im Zusammenspiel der Aufgaben Routinen auszubilden. Ebenso ist es möglich, dass die Vikare sich **schon in Arbeitsfelder der Probedienststelle einarbeiten**, die während des Vikariats noch nicht im Blick waren. Hierbei ist etwa an den Umgang mit Finanzen, an Verwaltungsaufgaben oder an die Geschäftsführung im Pfarramt zu denken. Auch die Einarbeitung in den Religionsunterricht an einer bisher unbekanntem Schulart, für die spezielle Einführungskurse entwickelt und angeboten werden sollen, könnte wichtig werden.

Auch in der Profilphase Ende werden die Vikarinnen durch Beratungsgespräche mit Studienleitenden unterstützt. Das didaktische Prinzip des selbstgesteuerten Lernens bleibt zentral. Das vernetzte Arbeiten über Jahrgangsgrenzen und Grenzen der Berufsgruppen hinweg kann noch erweitert werden, indem **generationenübergreifend Junior-Senior-Modelle** im Kontext der künftigen Probedienststelle etabliert werden.

7.8. Feedforward-Kultur

Durch Beratung, Beurteilung und Prüfung wird eine kontinuierliche Feedforward-Kultur auf der Basis von Selbst- und Fremdwahrnehmung etabliert. Sie motiviert für die weitere berufliche Entwicklung und ermöglicht konkrete Unterstützung dafür. Bereits im Vikariat wird so der **Grundstock für eine kirchliche Personalentwicklung** gelegt, die Stärken benennt und Profilbildung ermöglicht. Dies müsste mit einer Personalbildung und -entwicklung der ELKB korrespondieren, die die Profilbildung der Mitarbeitenden begrüßt und fördert.

Mit den Kompetenzerwartungen korrespondiert ein bestimmtes Pfarrbild. Erst im Laufe des Berufslebens können durch Erfahrung und Weiterqualifikation diese Kompetenzen in ausgeprägter Weise erreicht werden. Im Vorbereitungsdienst kann ein solches Qualitätsniveau nicht erreicht werden, weil die Kompetenzen bereits nach einer anfänglichen Praxis und deren ersten Reflexion am Ende eines Moduls geprüft werden. Die Kompetenzerwartungen sind also jeweils auf das konkrete Format und die konkreten Inhalte der Prüfungen bezogen.

Dabei sind die grundlegenden Perspektiven auf das Feedback und Feedforward immer identisch. Sie nehmen den Vikar bzw. die Vikarin in den Blick, der bzw. die seine bzw. ihre Kompetenzen zeigt und reflektiert. So erfolgt eine **Beobachtung und Beurteilung hinsichtlich des Wissens und der Methode wie auch des Könnens und der Haltung, die jeweils für gute pastorale Praxis wichtig sind.** Außerdem wird mit einem Beobachtungsfokus der **Tatsache Rechnung getragen, dass alles pastorale Handeln im konkreten Kontext geschieht.** „Kontext“ ist hier zu verstehen als die je spezifische Konstellation aus Situation und Anlass, Personen und System, in der die pastorale Handlung erfolgt.

Schließlich sind noch zwei im engen Sinn pastoraltheologische Perspektiven von Bedeutung: Es ist zu prüfen, inwiefern die Vikarin ihr **Tun vor dem Hintergrund des Auftrags als Pfarrperson** und dabei **als Leitungsperson** wahrnimmt. Damit ist zum einen subjektiver Beliebigkeit gewehrt, insofern das



pastorale Handeln einer biblisch-theologischen und kirchlichen Bestimmung unterzogen ist. Zum anderen ist die Bezogenheit zu anderen Berufsgruppen in der Kirche zum Ausdruck gebracht, in der der Pfarrperson die besondere Aufgabe des theologischen Leitens zukommt.

Zur Implementierung der Feedforward-Kultur wird ein digitales Tool eingerichtet. Neben den Hauptmentoren bzw. Hauptmentorinnen und Studienleiterinnen bzw. Studienleitern sind Fachmentorinnen bzw. Fachmentoren und Fachbegleitungen im Bereich Verkündigung, Seelsorge und Religionspädagogik in die Beurteilung eingebunden, insofern sie für die Zeit des Moduls (Schwerpunktphase) bzw. ihrer Beratung Rückmeldung im digitalen Feedforward-Tool geben.

Zur Einschätzung der persönlichen Kompetenzen bzw. Persönlichkeitsanforderungen findet eine **Kombination von Selbst- und Fremdwahrnehmung** statt. In den Beratungsgesprächen mit Vikar bzw. Vikarin, Hauptmentorin bzw. -mentor und Studienleitung werden die Beobachtungen zu den einzelnen Aufgabenfeldern analysiert und ausgewertet. Um Entwicklungen wahrnehmen zu können, geschieht dies drei Mal im Verlauf der Vikariatszeit. Dabei liegt die besondere **Aufmerksamkeit jeweils auf folgenden Feldern**: spirituelle Kompetenzen, Reflexionsvermögen, geistige Beweglichkeit, emotionale Stabilität, Planungs- und Organisationsfähigkeit, Kommunikationskompetenz, Konfliktfähigkeit, Teamfähigkeit, Analyse- und Wahrnehmungsfähigkeit, Führungs- und Leitungskompetenz.

Ziel ist eine zeitnahe Rückmeldung an die Vikarin über ihr Handeln. Dadurch erhält der Vikar **Klarheit und zugleich Sicherheit für seinen weiteren Ausbildungsweg und Perspektiven und Hinweise in Bezug auf seine Weiterentwicklung im Vorbereitungsdienst**. Die nächsten weiteren Schritte einer Entwicklung und Vertiefung während der nächsten Phase im Vorbereitungsdienst werden zusammen beraten und dokumentiert. Sie bilden für den Vikar die Grundlage für die Gestaltung der Profilphasen sowie fortlaufendes Üben in den weiteren Modulen.

So kann nach Modul 1 und 2 (1. Feedforwardgespräch) die Profilphase 1 vorbesprochen und sinnvoll vorbereitet werden. Sie dient der vertieften Qualifizierung in bestimmten Aufgabenfeldern als Profilbildung über Wahl-Angebote und als Vorbereitung auf das nächste Modul. Am Ende von Modul 3 findet ein weiteres Feedforward-Gespräch statt. Das letzte der drei Feedforward-Gespräche nach dem Abschlusskolloquium (Ende Modul 4) dient neben der vertiefenden Qualifikation und der Profilierung über Wahlangebote zur Vorbereitung auf die Probendienststelle.

Mehrere Personen, die unabhängig voneinander auf möglichst gleicher Grundlage ihre Wahrnehmung und Einschätzung abgeben, gewährleisten in **größtmöglicher Weise eine neutrale Beurteilung**.

Zum Ende des Vorbereitungsdienstes fassen die Studienleiterinnen bzw. Studienleiter, die Ansprechpartner bzw. Ansprechpartnerin für den jeweiligen Vikar bzw. Vikarin waren, redaktionell die Ergebnisse der Feedforwardgespräche zusammen. Sie benennen ggf. die Entwicklung anhand des Feedforward-Tools und drei Stärken einer Person. Daraus entsteht ein **Votum für eine Eignung für den Probendienst**, das zusammen mit den nachfolgend näher beschriebenen Prüfungen zu einem Gesamtergebnis führt.

Am Ende des Vikariats steht also nicht nur eine Beurteilung, sondern durch die Beurteilenden wird zusätzlich den Einzelnen eine Einschätzung ihrer besonderen Stärken für ihren weiteren berufli-



chen Weg mitgegeben. Dies kann eine Grundlage für eine Profilbildung im weiteren beruflichen Leben sein. Mit dem geschilderten Verfahren entsteht an der Scharnierstelle zum Probedienst eine Möglichkeit der Vorbereitung auf den nächsten beruflichen Schritt.

8. Prüfungsformate³⁵

Die **Anzahl der Prüfungen wurde reduziert.** Zudem kann **mehr als bisher die eigene Perspektive, Leistung und Vorarbeit** eingebracht werden. **Die Prüfungen werden als Modulabschlussprüfungen über die gesamte Zeit des Vikariats verteilt.** Aus diesem Grund und weil auch Auszubildende an den Prüfungen beteiligt werden, ist das „**Prüfungsgeschehen**“ **nun integraler Teil der Ausbildung** und nicht mehr nur ein Abschluss derselben. Die Stärken, Schwächen, Leistungen, Kenntnisse usw. kommen dadurch wesentlich differenzierter, individueller, zeitnäher und förderlicher für den weiteren Weg in den Blick.

Folgende **unterschiedliche Formate** sind Bestandteil des Prüfungsgeschehens: Präsentationen, fiktive Beispielfälle; Handlungsfelder Gottesdienst, Seelsorge und Bildung behalten ihre hervorgehobene Bedeutung (schriftlich und mündlich); Disputation eines Leitungsprojektes; social media; zentral und regional, einzeln und miteinander.

8.1. Orientierende Übung

Am Anfang steht eine **Sozialraumerkundung** (Wahrnehmen des kirchlichen Kontextes aus der Perspektive der Pfarrperson) durch Befragungen und erste Orientierung am Einsatzort (z.B. über die Websites der politischen Gemeinde; persönliche Kontakte zu den entscheidenden Akteuren vor Ort), aus der selbständig eine dem Ort (Gemeinde/Sozialraum) angemessene Projektaufgabe gefunden wird. Deren mögliche Realisation ist zu skizzieren.

Um eine gewisse Bandbreite von Projekte sicherzustellen, wird vorbereitend ein **Katalog möglicher Aufgaben** vorgestellt. Dabei muss die Projektaufgabe folgenden **Kriterien** genügen: Partizipation ermöglichen, innovative Komponente enthalten, Sozialraumorientierung/Kontextanalyse berücksichtigen.

Ziel der Projektaufgabe ist es, folgende **Kompetenzen** zu demonstrieren: Fachwissen (über die betreffenden Bereiche), Lern- und Umsetzungsbereitschaft, Können als wissensbasiertes Handeln.

Die Durchführung der Übung geschieht durch Präsentation der Projektaufgabe und deren Lösungsskizze. Das kollegiale Feedback der Zuhörenden wird in einem 1-2 seitigen Ergebnisprotokoll festgehalten.

³⁵ siehe Anhang 7



Wichtig: Es handelt sich um fiktive Aufgabenstellungen, die auch nur als Projektskizzen auf ihre Realisierbarkeit und Sinnhaftigkeit überprüft werden. Sie müssen von den Vikaren nicht im Einsatzort umgesetzt werden, was freilich auch vorkommen kann. Genauso gut kann das begründete Ergebnis auch sein, dass die selbstgewählte Aufgabenstellung nicht (sinnvoll) durchführbar ist.

Die Leistung in der Übung wird weder benotet noch soll es ein Nicht-Bestehen geben. Das in der Einstiegsphase Gelernte wird in der Projektaufgabe von Modul 4 angewendet und **letztendlich im Kolloquium geprüft.**

In der Zwischenzeit kann eine Weiterarbeit mit Studienleitung, Gemeindeakademie und Amt für Gemeindedienst zum Transfer auf die Anforderungen im Vikariat bzw. im Pfarrberuf erfolgen.

8.2. Modulprüfung M1 „Christus verkündigen und geistliche Gemeinschaft feiern“

Die Modulabschlussprüfung wird **im 9. Monat des Vikariats** abgenommen – und zwar **in zwei Teilen.**

1. Prüfungsteil: ortsüblichen Gottesdienst gestalten und feiern

Der Gottesdienst wird in einer Gemeinde in der Ausbildungsregion in Präsenz gefeiert. Eine Prüfungskommission besucht den Gottesdienst und führt ein Nachgespräch.

Da es sich im Gottesdienst um ein mündliches Kommunikationsgeschehen handelt, ist das unmittelbare Erleben und Zuhören essentiell. Die Prüfungskommission erhält im Vorfeld keine schriftlichen Unterlagen. Die Niederschrift der Predigt, der Ablauf und die liturgischen Stücke werden ihr erst zum Nachgespräch ausgehändigt.

Die Beurteilung orientiert sich an der Kompetenzerwartung unter Berücksichtigung des Anfänger-Status und legt besonderes Augenmerk auf das liturgische Handeln (Gestik, Auftreten).

Das Prüfungsergebnis (Note) wird von der Prüfungskommission mit kurzer Begründung und drei Empfehlungen im Sinne des Feedforward festgestellt. Dies wird (per Email) innerhalb von drei Tagen der Vikarin mitgeteilt. Darüber hinaus soll innerhalb des gleichen Zeitraums eine Videokonferenz zwischen Fachprüfenden und Vikar abgehalten werden für Erklärung und Nachfragen.

2. Prüfungsteil: Kasualpredigt und Fürbitt-Gebet formulieren

Es wird eine schriftliche Ausarbeitung gefordert, die im online-Format und als open-book-Arbeit vom Heimarbeitsplatz aus erstellt wird. Aus zwei vorgegebenen fiktiven Kasualgesprächen (zu zwei unterschiedlichen Kasualien) wählen die Vikarinnen eines aus und entwickeln dafür ein passendes Fürbitt-Gebet.

Die Beurteilung fokussiert auf die Homiletik und die angemessene Berücksichtigung der Beteiligten.

Richtschnur für Ausbildung und Prüfungskriterien sind die Kompetenzerwartungen für Modul 1.



8.3. Modulprüfung M2 „Lebensfragen und Lebensphasen seelsorgerlich begleiten“

Die Modulabschlussprüfung wird **im 9. Monat des Vikariats** abgenommen.

Die Prüfung erfolgt ausgehend von einer **Fallbeschreibung („case study“)** als **Prüfungsgespräch**.

Sie findet **im Rahmen der Regionalgruppen** statt, deren Mitglieder zu diesem Anlass mit der Prüfungskommission in Präsenz an einem geeigneten Ort zusammenkommen.

Den Vikaren der Regionalgruppe wird nacheinander dieselbe Fallbeschreibung vorgelegt. Die Fallbeschreibung stammt vom fachprüfenden Seelsorger und stellt einen Fall aus dem Feld Krankenhaus, Altenpflege (Reha-Heim) oder Gemeindeseelsorge dar.

Die Fallbeschreibung umfasst 3-4 Seiten DIN A4 mit Verbatim-Sequenzen (30-50%).

Die Aspekte einer Fallbeschreibung umfassen u.a. Seelsorge im System, ritualtheoretische und pastoraltheologische Perspektiven, institutionelle und kirchlich-theologische Einordnung; Outcome.

Zu Beginn erhält die Vikarin Zeit für eine Evaluation in freier Rede. Anschließend werden Fragen zum Fall und dessen Aspekte sowie allgemein zu Seelsorge gestellt.

Mögliche Aspekte des Prüfungsgesprächs sind u. a.: Pastoraler Kontext, Gesprächsdynamik, Gliederung in Phasen, pastoral-theologische Fragen: Welches Seelsorgekonzept ist damit assoziiert? Welche grundlegenden theologischen Fragen spielen hier eine Rolle? Welche Funktion haben Rituale und Gebete? Wer sind jeweils die Akteure? Wer sind Experten für das eigene Leben, für die religiösen Aspekte?

Dazu können die Vikare ihre prüfbaren und eignungsrelevanten Kompetenzen einbringen: Seelsorgekompetenz in Wahrnehmung und Deutung, Reflektion und Positionierung, Analyse von Kontext- und personenbezogener Kommunikation, Verbindung von Person und Rolle sowie Leitung und Kooperation, theologische und ethische Kompetenz, Wissen sowie Erfahrungen aus der seelsorgerlichen Praxis.

Richtschnur für Ausbildung und Prüfungskriterien sind die Kompetenzerwartungen für Modul 2.

8.4. Modulprüfung M3 „Christliche Bildung ermöglichen“

Die Lehrprobe als Modulabschlussprüfung wird **im 17./18. Monat des Vikariats** abgenommen.

Die Vikarinnen treten mit einer Unterrichtspraxis von etwa 88 Std. RU zu einer **Lehrprobe** an, die das Modul abschließt. Die Unterrichtspraxis stammt aus dem RU in der Grundschule (2.-4. Klasse) und weiterführenden Schulen priorisierend Gymnasium höhere Klassen (ab 8. Klasse) aus insgesamt mindestens 3 Klassenverbänden. In diesen Schularten und Klassen wird dann auch geprüft. Der Vikar kann sich die Schulart aussuchen, in der er geprüft wird.

"Die Lehrprobe findet in einer der Klassen statt, die der Vikar bzw. die Vikarin zuvor unterrichtet hat. Die Kandidatin bzw. der Kandidat legt 3 Tage vor der Lehrprobe schriftlich vor: Den Verlaufsplan für



die 45-min-Prüfungsstunde, deren Verortung in der dazu gehörenden Lernwegetappe und die Begründungen für theologisch-pädagogische Entscheidungen. Im Nachgespräch wird die Prüfungsstunde mit den theologisch-pädagogischen Entscheidungen und deren methodisch-didaktischen Umsetzungen im Rahmen der Kompetenzerwartungen reflektiert. Neben der Beurteilung durch die Notenvergabe erstellt die Prüfungskommission ein schriftliches Feedforward.“

Aspekte, die in jedem Fall beachtet werden müssen: Die Vikarin wählt eine Kompetenzerwartung mit einem theologischen Thema aus. Sie ermöglicht den Schülern einen Kompetenzerwerb bezüglich des behandelten theologischen Themas.

Die Vikarin legt in der Prüfungsstunde den Schwerpunkt auf die Relevanz für die Lebenswirklichkeit der Schüler (Phase der Orientierung), dann führt sie im Nachgespräch aus, wie vorher oder nachher so mit den Schülerinnen gearbeitet wurde oder so gearbeitet wird, dass die Schüler ins Deuten des theologischen Themas kommen konnten und können (Phase der Erschließung). Der Vikar setzt die getroffenen Entscheidungen methodisch stimmig um und zeigt, wie er in der Rolle als Lehrkraft agiert, leitet und die Interaktion mit den Schülerinnen umsetzt.

Die Fach-Prüfungskommission RU erstellt nach der Lehrprobe ein (schriftliches) Feedforward für die geprüften Vikarinnen und benennt darin Aspekte der Weiterarbeit und Vertiefung.

Nach der Lehrprobe wird die RU-Praxis weiter geübt im Umfang von 34-47 Std. RU, so dass am Ende eine RU-Praxis von 122-135 RU-Stunden steht.

Richtschnur für Ausbildung und Prüfungskriterien sind die Kompetenzerwartungen für Modul 3.

8.5. Modulprüfung M 4 „Gemeinde leiten und Kirche vernetzt entwickeln“ als zusammenfassende Prüfung/Abschlusskolloquium

Die Aufgabe für die Vikarin besteht in der Präsentation eines von ihr im Rahmen des **Modul 4 „Gemeinde leiten + Kirche vernetzt entwickeln“** konzipierten (und durchgeführten) **Leitungs-Projektes**. Sie sollen es anhand theologisch-hermeneutischer Kriterien darstellen können, pastoraltheologisch und kirchentheoretisch reflektieren sowie hinsichtlich des Verständnisses von Amt und Rolle in der Institution begründen können.

Das Kolloquium dazu wird **am Ende des 20. Monat des Vikariats** abgelegt, parallel zum Kirchenrecht. **Das Kolloquium ist das zusammenfassende Prüfungsgespräch zum Abschluss des Vikariats, damit zugleich die grundsätzliche Feststellung der Eignung zum Pfarrdienst nach Studium der Theologie und Ausbildung als Vikar im Vorbereitungsdienst.** Das Kolloquium findet vor einem weiten Gremium von Vertretern aus Kirche und Universität statt.

Das Kolloquiumswissen wird nicht speziell ausgebildet. Es handelt sich um **das alle Vollzüge und Handlungen fundierende theologische Fachwissen**, das in der Mitte „Profil und Integration“ durch themenbezogene Studientage und akademisch-theologische Vertiefungsfrage in Kooperation mit den Fakultäten und der Augustana Hochschule geübt und vorbereitet wird.

Es soll ein Prüfungsvorbereitungsgespräch aller Beteiligten per ZOOM durchgeführt werden.



Prüfungskriterien des Kolloquiums sind die gesamten Kompetenzerwartungen für alle Module!

8.6. Prüfung für „Öffentlichkeitsarbeit / Public Relations“

Die prüfungsrelevante Leistung erstreckt sich evtl. über einen längeren Zeitraum und wird **im 19. Monat des Vikariats abgeschlossen**. Aufgabe ist die **mediale Abwicklung eines regionalen/gemeindlichen Projektes**.

Ausgewählt wird von Vikarinnen selbständig ein Projekt, das entweder vom Vikar eigenverantwortlich geplant und durchgeführt wird oder an dessen Planung und Durchführung die Vikarin in maßgeblicher Weise beteiligt ist oder das als gesamtes Projekt nur fiktiv geplant und nicht real durchgeführt wird.

Dazu wird von der Vikarin ein „Skript“ erstellt und in einen „Blog“ eingetragen. Der Blog stellt den Projektablauf („timeline“) dar, d.h. es dokumentiert, wo, wie, wann und was veröffentlicht werden soll und erfordert verbindlich folgende (ausformulierte/ausgestaltete) Beiträge:

- Pressemeldung
- Social Media Content (Facebook, Instagram, TikTok, ...)
- Beitrag für Print Medium (Gemeindebrief, ...)

Diese drei Beiträge werden als Teil des Blogs bewertet und zwar nach Kriterien, ob die theologische Begründung und Relevanz des Projektes verdeutlicht wird, die kybernetische Reflexion und kirchliche Aufgabe klar dargelegt ist, die Vernetzung nach innen und außen gelingt, die Kompetenz im Gebrauch einer effizienten und verantwortbaren Öffentlichkeitsarbeit erkennbar ist. Damit wird dem Lernziel im Bereich Öffentlichkeitsarbeit / Public Relations Rechnung getragen, dass ÖA/PR eine theologisch zu vertretende Leitungsaufgabe ist und nicht nur beiläufig, sondern als eigene Dimension der pfarrdienstlichen Tätigkeit wahrgenommen werden muss.

Beispiele für mögliche Projekte: Tauffest; Einführung eines veränderten Gottesdienstmodells; Einweihung einer Kapelle im Krankenhaus; Zusammenschluss von zwei benachbarten Gemeinden; Konfi-Freizeit; Übernahme des gemeindlichen Kindergartens durch das Diakonische Werk; Podcast für und mit Jugendlichen zu Fragen des Glaubens;

Zum Umfang des Blogs, der die mediale Begleitung des Projektes konzipiert, dokumentiert und überprüft, und der zur Bewertung vorgelegten Beiträge werden keine Vorgaben gemacht, da diese in jedem Fall adäquat zum gewählten Format/Medium zu sein haben. Der Blog wird zu einem vorgegebenen Zeitpunkt geschlossen und zur Bewertung den prüfenden Personen vorgelegt.

Richtschnur für Ausbildung und Prüfungskriterien sind die Kompetenzerwartungen für Öffentlichkeitsarbeit / Public Relations.



8.7. Prüfung für „Kirchenrecht und Kirche als Institution“

Kirchenrecht wird **innerhalb der Module gelehrt im Umfang von insgesamt 8 Tagen Reflexionseinheiten**. Die Ausbildung im Kirchenrecht ist nicht einem bestimmten Modulbereich zugeordnet. Es wird innerhalb der Module themenbezogen jeweils vermittelt, was dem Charakter des Kirchenrechts als Querschnittskompetenz entspricht.

Die **Prüfung wird am Ende des 20. Monats des Vikariats** abgelegt, parallel zum Kolloquium.

Zielsetzungen, die im Sinne von Kompetenzen **prüfungsrelevant** sind:

Den Vikarinnen sollen die nötigen Kenntnisse vermittelt werden, die sie für ihr pastorales Handeln sowohl im Vikariat als auch im späteren Pfarrdienst brauchen. Sie sollen in der Lage sein, ihre Aufgaben innerhalb der maßgeblichen rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen zu bewältigen und ihrer Verantwortung als Leitungspersonen gerecht zu werden.

Als öffentlich herausgehobene Vertreter müssen Pfarrer grundlegende Sprach- und Auskunftsfähigkeit auch zu rechtlich-organisatorischen Themen besitzen. Deswegen gehen die Ausbildungsinhalte über rein praktisch-organisatorische Fragen hinaus und umfassen allgemeine Grundlagen der rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen kirchlichen Handelns.

Anforderung der kompetenzorientierten Prüfung:

Eine Orientierung im rechtlichen und organisatorischen Rahmen soll demonstriert werden durch die grundlegende Analyse realitätsnaher Fragestellungen in rechtlicher Hinsicht als auch durch die Sprachfähigkeit zu wesentlichen rechtlich-organisatorischen Themen als Ausdruck pastoralen Leitungshandelns.

Format der Prüfung: **mündliches Prüfungsgespräch** ausgehend von der Lösung eines fiktiven Falles.

Die Verbindung zur Ausbildung soll über die an der Ausbildung beteiligten Juristen hergestellt sein.

8.8. Wiederholung

Eine nicht bestandene Modulabschlussprüfung kann durch einen sich unmittelbar anschließenden Wechsel in dasselbe Modul des Folgekurses wiederholt werden. Das Vikariat verlängert sich in diesem Fall um sechs Monate.

8.9. Voraussetzungen für die Übernahme in den Probendienst

Die Entscheidung über die Übernahme in den Probendienst fußt auf vielen verschiedenen Wahrnehmungen von an der Ausbildung beteiligten Persönlichkeiten. Diese Vielfalt an Wahrnehmungsflächen ermöglicht eine möglichst objektive Einschätzung, ohne der Gefahr einer Subjektivität zu unterliegen.



Neben den drei bereits beschriebenen Feedforwardgesprächen³⁶ als Beurteilungs-Vorlage und den dargelegten Modulabschlußprüfungen sowie dem Abschlußkolloquium als Nachweise fachlich-methodischer Kenntnisse und der Wahrnehmungs- und Reflexionsfähigkeit der Praxis, findet ein strukturiertes Aufnahmegespräch statt. Es ist konzipiert als ein Personalentwicklungsgespräch, das über den gabenorientierten Einsatz Hinweise gibt. Das Gespräch ist neben dem Votum aus dem Rückmeldetool wie auch den Prüfungsergebnissen die Voraussetzung für die Aufnahme in den Probendienst.

9. Kosten

Eine Beschlussvorlage über die Kosten des „Vikariat 2026“ wird dem LKR gesondert vorgelegt.

Grundsätzlich kann gesagt werden: Die bisherige Kalkulation sieht vor, dass sich die Kosten gegenüber dem bisherigen Konzept nicht signifikant erhöhen, wenn man von den allgemeinen Kostensteigerungen absieht, die in letzter Zeit in fast allen relevanten Positionen passiert sind.

Während der Übergangszeit (etwa 2 Jahre) sind anfangsbedingte Investitionen nötig. Anschließend sollten sich die Kosten wieder auf das bisherige Niveau senken.

Eine Kostensenkung wird erreicht durch die Aufgabe der Veilhofstraße und durch die Verkürzung der Ausbildungsdauer von 2 ½ auf 2 Jahre. Bemerkbar macht sich auch die Tatsache, dass bis auf Weiteres die Anzahl der Vikarinnen und Vikare abnimmt.

Kostensteigernde Faktoren sind: Statt bisher ca. 90 Präsenztage (zentrale Reflexionseinheiten) schlagen künftig 120 Tage zu Buche. Deren genaue Kosten können nur geschätzt werden, solange nicht klar ist, wo der neue Sitz des künftigen ESP sein wird. Bis dahin gehen wir kalkulatorisch von Fremdanmietungen aus. Auch die größere Breite beteiligter Ausbildender ist einzukalkulieren.

10. Evaluation und Weiterentwicklung der Konzeption

Die Dauerhaftigkeit der Selbstverständnisdiskussion des Pfarrberufs wird in der theologischen Wissenschaft auf die Wechselbeziehungen zur (sich weiterhin permanent verändernden) Gesellschaft zurückgeführt. Insofern bedarf es in überschaubaren Abständen einer **Evaluation und Weiterentwicklung der Konzeption**, um theologische und ekklesiologische Herausforderungen, neue Fähigkeiten und im Zuge der Veränderungen neue Selbstverständnisse im Berufsbild in die Ausbildung aufzunehmen. Mit den sich rasant verändernden Realitäten soll die Ausbildung auch dauerhaft konzeptionell weiterentwickelt werden.

³⁶ vgl. Abschnitt 7.8.



Vorgesehen ist, dem LKR nach 3 Jahren Erprobung dieses Konzeptes im Herbst 2026 eine Evaluation auf dem Dienstweg vorzulegen, ggfls. mit Vorschlägen zur Weiterentwicklung.

München, Mitte Juni 2023

Kirchenrätin Isolde Schmucker, Ausbildungsreferentin im LKA der ELKB

unter Mitarbeit der Mitglieder des Projekt-Kernteam:

Prof. Dr. Reiner Anselm, Pfr. Philipp Bäuml, Pfrin. Dr. Regina Fritz, KR Thomas Prieto Peral,
KR Dr. Günter Riedner,



Anhang

Anhang 1: Modulplan

Anhang 2: Profilierungsphasen

Anhang 3: Modulhandbuch

Anhang 4: Fachlich-methodische Kompetenzerwartungen

Anhang 5: Personale Kompetenzen

Anhang 6: Struktur des Ausbildungsteams

Anhang 7: Prüfungsformate

Anhang 8: Wiederholertabelle

Anhang 9: Teilzeitvikariat