



Berufseinführung im Bistum Basel

Ausbildungskonzept für Seelsorgeberufe im Bistum Basel

Erarbeitet durch die Fachgruppe «Modularisierung Berufseinführung»
4. Juli 2019 – 18. Juni 2021

Mitglieder:

- Annegreth Bienz, Staatskirchenrechtliche Organe/Synodalrätin
- Dr. Elke Freitag, Ausbildungsteam/Ausbildungsleiterin
- Bettina Kustner, Pastoral/ Pfarreiseelsorgerin
- Dr. Mathias Mütel, Bistumsvertretung/Bildungsverantwortlicher
- Dr. Agnell Rickenmann, Ausbildungsteam/Regens
- Dr. Gregor Thurnherr, Lehrgangskonzeption/Berufspädagoge
- Hanspeter Wasmer, Bistumsvertretung/Bischofsvikar
- Gabriela Scherer, Moderation/Coach

Inhaltsverzeichnis

1. Alles in Kürze	3
2. Ziel der Ausbildung	4
3. Aufbau der Ausbildung	5
3.1 Kontext	5
3.2 Adressaten der Berufseinführung	5
3.3 Bei der Ausbildung beteiligte Personen und Gremien	6
3.3.1 Trägerschaft der Ausbildung	6
3.3.2 Weitere beteiligte Personen	7
3.3.3 Weitere beteiligte Organe	8
3.4 Qualifikationskommission	9
3.5 Rekurskommission	10
3.6 Anmelde- und Zulassungsverfahren	10
3.6.1 Ablauf des Anmelde- und Zulassungsverfahrens	10
3.6.2 Ausschluss von der Berufseinführung	11
3.6.3 Dauer der Berufseinführung	11
3.7 Elemente der Berufseinführung	11
3.8 Lernstandsicherung	13
3.9 Zertifikat	14
3.10 Finanzierung	14
4. Berufseinführung als Voraussetzung zum seelsorgerlichen Dienst	15
5. Didaktisches Verständnis	17
5.1 Kompetenzorientierung	17
5.2 Handlungskompetenz und Performanz	17
5.3 Leistungsniveau	19
6. Modulbeschreibung	20
6.1 Hinweis auf den Lehrplan	20
6.2 Pflichtmodule	20
6.2.1 Pflichtmodul Bistumspastoral und Weltkirche	20
6.2.2 Pflichtmodul Sakramente und Liturgie: dogmatische, rechtliche und pastorale Aspekte	20
6.2.3 Pflichtmodul für Priesteramtskandidaten	21
6.2.4 Pflichtmodul für Theologen/-innen	22
6.2.5 Pflichtmodul Spiritualität	22
6.2.6 Pflichtmodul Gruppe/Gruppenprozesse	23
6.2.7 Pflichtmodul Zusammenarbeit und Leitungsverantwortung	23
6.2.8 Pflichtmodul Identitätsfindung im kirchlichen Dienst	24

6.3	Ergänzungsmodule	25
6.3.1	Ergänzungsmodul Religionsunterricht und Katechese	25
6.3.2	Ergänzungsmodul Jugendarbeit	25
6.3.3	Ergänzungsmodul Diakonie	26
6.3.4	Ergänzungsmodul Arbeitsorganisation und Zeitmanagement	27
6.3.5	Ergänzungsmodul Seelsorgegespräche	27
6.3.6	Ergänzungsmodul Stimmbildung/Gesang	28
6.3.7	Ergänzungsmodul Kommunikation und Auftritt	28
7.	Kompetenznachweise der Module	29
8.	Qualitätssicherung	29
8.1	Qualitätssicherung auf der Ebene des Ausbildungslehrganges	29
8.2	Qualitätssicherung auf der Ebene der Kursmodule	30
9.	Anhang	31
9.1	Kriterienkatalog für die Zulassung von Kandidaten/-innen	31
9.2	Kriterien für die Qualifizierung und Zertifizierung	34
9.3	Glossar	35

1. Alles in Kürze

Die Berufseinführung ist die notwendige Voraussetzung für alle Interessenten/-innen zu einem hauptamtlichen Dienst im Bistum Basel und richtet sich an Personen mit einem abgeschlossenen Theologiestudium (Master, Diplom des Bischöflichen Studienprogrammes oder äquivalenter Abschluss). Der Lehrgang dauert zwei Jahre und gestaltet sich wie folgt:

Im letzten Studienjahr (normalerweise vor dem Studienabschluss, in Ausnahmefällen auch danach) meldet sich der/die Kandidat/-in mit den erforderlichen Dokumenten beim Regens zur Berufseinführung an. Die Qualifikationskommission entscheidet anschliessend über die Aufnahme und die zu absolvierenden Module. Die Ausbildungsmodule sind eingeteilt in Pflicht- und Ergänzungsmodule. Die Pflichtmodule werden von allen Absolventen/-innen besucht. Die Ergänzungsmodule werden gemäss Entscheidung der Qualifikationskommission nach dem Aufnahmegespräch festgelegt. Kriterien dazu bilden zum einen die vorausgehende Berufs- und Lebenserfahrung, zum anderen ein festgelegter Kriterienkatalog.

Der Besuch der einzelnen Module erfolgt im Zusammenspiel mit der pastoralen Arbeit an einem Praxisort. Für die allgemeine Seelsorge ist dies ein Pastoralraum oder eine Pfarrei, für die Spezialseelsorge eine entsprechende, im Voraus abgeklärte Seelsorgestelle. Den Absolventen/-innen wird der Praxisort durch die Abteilung Personal der Diözese Basel in Absprache mit dem Regens zugeteilt.

Die Zertifizierung erfolgt zu Ende des zweiten Jahres der Ausbildung wiederum durch die Qualifikationskommission. Qualifizierende Elemente sind die Kompetenznachweise aus den einzelnen Modulen, die Berichte aus den Praxisorten sowie die Feststellungen aus den Standortgesprächen mit dem Ausbildungsteam.

Im Vorfeld der Berufseinführung erfolgt die Admissio (liturgische Feier zur Zulassung zum kirchlichen Dienst). Mit ihr ist die kirchliche Voraussetzung für die Aufnahme in die Berufseinführung gegeben. Für Priesteramtskandidaten erfolgt in der Regel die Diakonenweihe zu Beginn des zweiten Berufseinführungsjahres, mit vorausgehenden Skrutinien. Zum Abschluss der Berufseinführung folgt die Priesterweihe, ebenfalls mit entsprechenden vorgängigen Skrutinien.

Für Absolventen/-innen der Berufseinführung, die die Institutio anstreben, finden die Skrutinien im zweiten Ausbildungsjahr statt. Die Feier der Institutio findet ebenfalls zum Abschluss der Berufseinführung statt.

2. Ziel der Ausbildung

Die Berufseinführung befähigt die Absolventinnen und Absolventen auf fachlicher Ebene zur Übernahme eines kirchlichen Dienstes im Bistum Basel als Seelsorger/-innen.

Auf der individuellen Ebene, im Hinblick auf die Entwicklung der Gesamtpersönlichkeit, fördert sie die menschliche und spirituelle Entfaltung der Absolventinnen und Absolventen und hilft ihnen bei der definitiven Entscheidung für einen Seelsorgedienst im Bistum Basel.

Auf der Ebene des Berufsbildes gilt es, die einzelnen Absolventinnen und Absolventen für ihre je spezifische Rolle vorzubereiten: als Priester, ständiger Diakon, Pfarreiseelsorger/-in sowie Spezialseelsorger/-in.

3. Aufbau der Ausbildung

3.1 Kontext

Ausgangspunkt für dieses Konzept der Berufseinführung war die Überzeugung, dass eine neue, der heutigen Zeit angepasste Form der Berufseinführung notwendig ist. In den vergangenen zwanzig Jahren haben sich Lebenskultur und gesellschaftliche Umstände gewaltig verändert. Zu diesen Veränderungen gehören die grosse Flexibilität im Umgang mit Lernorten und Lernzeiten, die durch die elektronischen Instrumente und Medien möglich wurde, ebenso die Reisemöglichkeiten, die auch vielen Studierenden die Gleichzeitigkeit von Familie, Beruf und Studium heute erst ermöglichen. Da die pastorale Berufseinführung zuerst ein Anliegen der diözesanen Institutionen ist (Pastoralräume, Pfarreien, Fachstellen, Spezialseelsorge etc.), war eine der Konsequenzen eine Entflechtung von akademischem Studium und Praxiseinführung.

Diese neue Form nimmt zudem in unserer modularisierten Ausbildungswelt das Anliegen individuell angepasster und für alle verpflichtender Ausbildungsmodule auf. Neben aller legitimen und sinnvollen Individualisierung soll auf eine gemeinsame Basis der persönlichen und kirchlichen Glaubens- und Wissenskultur nicht verzichtet werden. Mit dieser flexibleren Berufseinführung, die dem Faktum Rechnung trägt, dass eine Berufseinführung nicht mehr im Seminar begleitet werden kann, wollen wir für eine fundierte pastorale Einführung Sorge tragen.

3.2 Adressaten der Berufseinführung

Die Berufseinführung im Bistum Basel wird angeboten für Absolventen/-innen:

- des Theologiestudiums (Master, ggf. Lizentiat und Doktorat)
- des bischöflichen Studienprogramms mit bischöflichem Diplom
- oder anderer äquivalenter Ausbildung

Der Lehrgang baut explizit auf der persönlichen Mitverantwortung und Mitarbeit der Teilnehmenden auf und beinhaltet auch das Selbststudium.

3.3 Bei der Ausbildung beteiligte Personen und Gremien

3.3.1 Trägerschaft der Ausbildung

Die Berufseinführung im Bistum Basel ist ein Lehrgang der Diözese. Dabei sind namentlich folgende Personen und Gremien beteiligt:

- *Der Bischof von Basel:* Er ist Träger dieses Lehrganges. Er entscheidet nach dem Skrutiniengespräch über die Weihe von Kandidaten zum Diakon bzw. Priester. Die weiteren Absolventen/-innen nimmt er, ebenfalls nach erfolgten Skrutinien, mit der Institutio in den ständigen Dienst im Bistum Basel auf. Er lässt Kandidaten für den ständigen Diakonat nach Antritt der zweiten Berufsstelle und nach erfolgtem Skrutiniengespräch zur Weihe zu. Für den jeweiligen Auftrag erteilt der Bischof die Missio canonica. Der Bischof übt die Aufsicht über die Berufseinführung aus. Er ernennt die Mitglieder der Qualifikationskommission.
- *Die Abteilung Personal:* Die Abteilung Personal ist in Absprache mit dem Regens für die Zuteilung von Praxisstellen für Kandidatinnen und Kandidaten der Berufseinführung zuständig.
- *Die Stiftung Seminar St. Beat:* Sie steht für das Bistum Basel als rechtlicher Bildungsträger. Für den Bildungslehrgang Berufseinführung wird ihr ein eigener Leistungsauftrag durch den Bischof erteilt.
- *Das Ausbildungsteam des Seminars St. Beat:* Das Ausbildungsteam des Seminars St. Beat, insofern es für Fragen der Qualifikation zuständig ist, besteht aus dem forum externum bzw. aus Regens und Ausbildungsleiter/-in. Weiter gehören zum Ausbildungsteam der Spiritual und die Mentorin (forum internum), die sich um die geistliche Ausbildung der Absolventen/-innen kümmern. Spiritual und Mentorin haben keine qualifizierende Funktion.
- *Der Regens:* Dem Regens des Bistums Basel obliegt die Gesamtverantwortung der Berufseinführung. Er
 - a. nimmt die Anmeldedokumente entgegen und gibt diese an die Qualifikationskommission zuhanden des Aufnahmegesprächs weiter,
 - b. lädt die Qualifikationskommission zum Aufnahmegespräch der Kandidaten/-innen ein sowie zur Zwischenqualifikation (nach dem ersten Jahr) und zur Zertifizierung (zum Abschluss),
 - c. führt die Besuche der Absolventinnen und Absolventen an ihren Praxisorten im ersten Jahr der Berufseinführung durch,

- d. teilt in Zusammenarbeit mit der Abteilung Personal des Bischöflichen Ordinariates die Praxisstellen zu,
- e. ist verantwortlich für die Berichterstattung und Rechenschaftslegung gegenüber dem Bischof hinsichtlich der Berufseinführung.
- *Der/die Ausbildungsleiter/-in:* Der/die Ausbildungsleiter/-in ist zuständig für die operative Durchführung der Berufseinführung. Operative und faktische Kursleitung vor Ort werden für die entsprechenden Module normalerweise in Personalunion durch den/die Ausbildungsleiter/-in ausgeführt. Je nach Umständen (z.B. Penserverteilung der Ausbildungsleiter/-in oder spezielle Erfordernisse des Moduls) kann die Kursleitung durch eine andere Person übernommen werden. Der/die Ausbildungsleiter/-in
 - a. ist für die Organisation der Kursmodule der Berufseinführung und deren Leistungsnachweise zuständig,
 - b. ernennt in Absprache mit dem Regens Fachreferentinnen und Fachreferenten. Zu diesem Zweck gibt es pro Semester ein gemeinsames Beratungsgespräch,
 - c. begleitet auf der Ebene der Kursmodule die Absolventinnen und Absolventen während der Berufseinführungsphase,
 - d. wirkt bei der Qualifikation der Studierenden mit,
 - e. ist dem Regens gegenüber verantwortlich für Berichterstattung und Rechenschaftslegung hinsichtlich der Berufseinführung.
 - *Die Qualifikationskommission:* Aufgabe und Zusammensetzung: siehe Punkt 3.4.
 - *Die Rekurskommission:* Aufgabe und Zusammensetzung: siehe Punkt 3.5.

3.3.2 Weitere beteiligte Personen

- *Die Dozenten/-innen,* die vom Ausbildungsteam für die jeweiligen Module nach ihren Fachkompetenzen bestellt werden. Dazu können auch externe Anbieter gehören, wie etwa die Theologische Fakultät Luzern, das Religionspädagogische Institut Luzern (RPI) oder das Liturgische Institut der deutschsprachigen Schweiz.
- *Die Supervisoren/-innen* (Supervision/Intervision/Coaching) begleiten die Absolventen/-innen der Berufseinführung im Prozess der persönlichen, fachlichen und praktischen Reifung. Sie fördern den Reflexionsprozess sowohl auf individueller (Supervision und Coaching) als auch auf gemeinschaftlicher Ebene (Intervision).

- *Die geistlichen Begleiter/-innen* gehören dem forum internum an und sind dem Berufsgeheimnis verpflichtet. Sie unterstützen das forum externum in der gesamt menschlichen und spirituellen Weiterentwicklung der Kandidaten/-innen.
- *Die Bezugspersonen an Praxisorten* stehen für die Einführung in die allgemein pastorale bzw. spezialseelsorgerliche Praxis den Absolventen/-innen der Berufseinführung zur Verfügung. Die Bezugsperson für die pastorale Ausbildung kann der Leiter/die Leiterin eines Pastoralraumes, der Leitende Priester bzw. der Pastoralraumpfarrer oder ein Mitglied des Pastoralraumteams, das vom Leitungsverantwortlichen bestimmt wird, sein. Gegebenenfalls können auch mehrere Personen nach Fachbereichen eine Teilbegleitung übernehmen. Um ihre Aufgaben wahrzunehmen, führt die Bezugsperson regelmässige (bestenfalls wöchentliche Arbeitsgespräche) mit der in der Ausbildung befindlichen Person. Die Bezugsperson
 - a. führt in die einzelnen Arbeiten und Arbeitsbereiche ein,
 - b. überprüft die Arbeit und den Fortschritt,
 - c. erkennt und benennt Qualitäten, Stärken, besondere Fähigkeiten und hilft, sie zu vernetzen,
 - d. spricht Mängel, Schwächen, Defizite an und zeigt Möglichkeiten auf, sie aufzuarbeiten,
 - e. ermutigt zum persönlichen Studium,
 - f. beurteilt die praktische pastorale (bzw. spezialseelsorgerliche) Arbeit,
 - g. trifft sich zur Reflexion und Klärung ihrer Aufgabe mit Bezugspersonen im gleichen Kurs.

3.3.3 Weitere beteiligte Organe

- *Pfarreien, Pastoralräume und Fachstellen bzw. Spezialseelsorgestellen*
In Absprache mit dem Ordinariat und dem Ausbildungsteam nehmen Pastoralräume, Pfarreien und Spezialseelsorgestellen die Absolventen/-innen der Berufseinführung für die praktische Arbeit auf. Sie sprechen Stellenbeschrieb bzw. Pflichtenheft mit dem Regens und der Abteilung Personal ab.
- *Kirchgemeinde/Anstellungsbehörden:*
Die Kirchgemeinden bzw. die Anstellungsbehörden stellen die Absolventen/-innen für die Zeit ihrer Berufseinführung gemäss Besoldungsreglement ein. Sie vereinbaren mit den Absolventen/-innen in Absprache mit der Abteilung Personal gegebenenfalls die Dauer der Anstellung über die Berufseinführung hinaus.

Die Anstellungsbedingungen und Finanzierung im Rahmen der Berufseinführung werden in einem gesonderten Reglement beschrieben.

3.4 Qualifikationskommission

Die Qualifikationskommission hat folgende Aufgaben und Kompetenzen:

- Aufnahme der Kandidatinnen und Kandidaten in die Berufseinführung:
Entscheid über Anerkennung bzw. Anrechnung anderer Abschlüsse und Leistungen, sowie abschliessender Entscheid über die Aufnahme in die Berufseinführung
- Modulzusammenstellung:
 - Individuelle Modulzusammenstellung für Kandidaten/-innen
 - Bei Bedarf Anpassungen bei der Modulzusammenstellung
 - Bei einer Ausbildung zur Spezialseelsorge legt sie für den Fall eines späteren Wechsels in die Pfarreiseelsorge die noch zu absolvierenden Module fest. Dies wird im Personaldossier der Abteilung Personal hinterlegt. Später erfolgte Zusatzqualifikationen kann sie anerkennen.
- Qualifizierung:
Entscheid zur Zulassung ins zweite Jahr
- Zertifizierung:
Entscheid über die Erteilung des bischöflichen Zertifikats
- Ausschluss:
Entscheid über den Ausschluss von der Berufseinführung

Die Qualifikationskommission besteht aus fünf Personen:

- Regens
- Ausbildungsleiter/-in
- eine Person mit pastoraler Erfahrung
- eine psychologisch geschulte Fachperson
- ein/e Personalverantwortliche/r der Diözese

3.5 Rekurskommission

Die Rekurskommission ist die unabhängige Beschwerdeinstanz in Bezug auf Entscheide der Qualifikationskommission. Der Entscheid der Rekurskommission ist abschliessend. Vorbehalten bleibt die Anrufung des Zivilgerichts wegen Verletzung oder Nichterfüllung des Ausbildungsvertrages.

Die Ernennung der Mitglieder erfolgt durch den Bischof.

Die Rekurskommission besteht aus 3 Personen:

- ein/e von der Ausbildungsleitung unabhängige/r Jurist/-in
- eine Fachperson aus dem Bildungsbereich (Lehrgänge/Universität)
- ein Bischofsvikar oder ein/e Regionalverantwortliche/r der Diözese

3.6 Anmelde- und Zulassungsverfahren

Mit einem qualifizierenden Zulassungsverfahren wird bei den Absolventen/-innen abgeklärt, welche Module der gesamten Ausbildung zu absolvieren sind. Die Berufseinführung dauert grundsätzlich zwei Jahre. In dieser Zeit werden Pflichtmodule und Ergänzungsmodule absolviert. Kandidatinnen und Kandidaten für die Berufseinführung, welche aus anderen Diözesen stammen, machen vor der Berufseinführung je nach Voraussetzung 1 bis 2 sogenannte Vorjahre an einem Praxisort (Pfarrei/Pastoralraum/Spezialseelsorgestelle).

3.6.1 Ablauf des Anmelde- und Zulassungsverfahrens

Das Zulassungsverfahren wird von der Qualifikationskommission durchgeführt:

1. Der/die Kandidat/-in reicht das Anmeldeformular für die Berufseinführung und die darin verlangten Nachweisdokumente über vorausgehende Studien und Berufserfahrung beim Regens ein.
2. Der/die Kandidat/-in wird von der Qualifikationskommission zu einem Gespräch eingeladen. Dabei werden die eingereichten Unterlagen besprochen und Fragen bezüglich vorausgegangener Berufserfahrungen geklärt.
3. Anhand eines Kriterienkataloges entscheidet die Qualifikationskommission über die Zulassung und plant die Modulzusammenstellung für die einzelnen Kandidaten/-innen. Der entsprechende Kriterienkatalog findet sich im Anhang dieses Dokumentes.

Nach der positiven Beurteilung durch die Qualifikationskommission und der Zuteilung der Praxisstelle wird:

1. zwischen dem Ausbildungsträger (Stiftung Seminar St. Beat im Auftrag der Diözese Basel, vertreten durch den Regens) und dem/r Absolventen/-in ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Dieser unterliegt dem Privatrecht.
2. neben dem Ausbildungsvertrag zwingend ein Arbeitsvertrag mit einem Pensum von 70–100%, welcher den/die Absolvent/-in für die Dauer der Kursmodule mit Lohnanspruch freistellt, abgeschlossen.

3.6.2 Ausschluss von der Berufseinführung

Ein/e Absolvent/-in kann aus schwerwiegenden Gründen durch die Qualifikationskommission von der Berufseinführung ausgeschlossen werden.

3.6.3 Dauer der Berufseinführung

Die Berufseinführung dauert zwei Jahre. Bei besonderen Umständen kann die Qualifikationskommission auf Antrag eine Verlängerung bewilligen.

3.7 Elemente der Berufseinführung

Die Struktur der Berufseinführung ruht auf folgenden Elementen:

Praxisort und Coaching

Der Aspekt der praktischen Ausbildung und pastoralen Tätigkeit erfolgt am Praxisort (Pfarrei, Pastoralraum, Spezialseelsorgestelle). Hier wird auch ein entsprechendes Coaching durch die Bezugsperson garantiert und allenfalls, je nach Bedürfnis, ein spezielles Coaching (z.B. Religionsunterricht, Liturgie) ermöglicht.

Pflichtmodule

Die erfolgreiche Absolvierung der Pflichtmodule der Berufseinführung sind Voraussetzung für einen hauptamtlichen kirchlichen Dienst im Bistum Basel, egal ob in der Pfarrei-seelsorge oder in der Spezialseelsorge.

Die Pflichtmodule sind prinzipiell von allen Absolventen/-innen zu besuchen, zumal sie die Grundkompetenzen seelsorgerlicher Arbeit angehen.

Ergänzungsmodule

Die Ergänzungsmodule werden im Zulassungsverfahren geplant und hängen von Vorkenntnissen und Berufsziel ab. Bei einer Ausbildung zur Spezialseelsorge legt die Qualifi-

kationskommission für den Fall eines späteren Wechsels in die Pfarreiseelsorge die noch zu absolvierenden Module fest. Dies wird im Personaldossier der Abteilung Personal hinterlegt. Später erfolgte Zusatzqualifikationen kann sie anerkennen. Sowohl Pflichtmodule als auch Ergänzungsmodule können präsentisch, online oder zum Teil als Selbststudium konzipiert sein (Details siehe Lehrplan).

Einführungswoche

Ziel der Einführungswoche ist es, ein Grundverständnis über die Berufseinführung zu erlangen im Hinblick auf den beabsichtigten Erwerb von Handlungskompetenzen, die persönliche Reifung und die Erfahrung der Gruppe als Lerngemeinschaft.

Abschlussstage

Beim gemeinsamen Abschluss geht es um die kritische Reflexion zur Auswertung sowohl des eigenen Lernprozesses als auch des gemeinsamen Weges der Absolventen/-innen.

Supervision, Intervision und Coaching

Die Supervision und Intervision im Rahmen der Berufseinführung verfolgen folgende Ziele:

1. Reflexion der konkreten Arbeit (Praxis) und der persönlichen Situation
 2. Erkennen eigener Stärken und Schwächen
 3. Aufarbeiten schwieriger Erfahrungen
 4. Veränderungs- oder Lösungsschritte suchen, einleiten, beobachten und kontrollieren
- Die genauen Modalitäten (Gruppengrösse und Häufigkeit) sind im Lehrplan geregelt.

Exerzitien

Die Exerzitien sind konstituierende Teile der Berufseinführung und werden durch das Ausbildungsteam des Seminars (forum internum) verantwortet. Die eigentlichen Exerzitien umfassen auf die beiden Jahre verteilt je eine ganze Woche. Neben den Exerzitien finden auch weitere spirituelle Elemente in den übrigen Kursmodulen statt.

Geistliche Begleitung

Die Geistliche Begleitung fördert die spirituelle und menschliche Entwicklung der Absolventen/-innen. Geistliche Begleitung wird im Ausbildungskonzept nicht vorgeschrieben, ist aber empfohlen für den Zeitraum der Berufseinführung.

Selbststudium

Das Selbststudium ist integraler Bestandteil der Berufseinführung. Dazu gehören: Vor- und Nacharbeiten von Modulhalten, Lektüre, Arbeit in gemeinsamen Lerngruppen (ausserhalb der Moduleinheiten).

3.8 Lernstandsicherung

Der Erwerb von Kompetenzen zeigt sich konkret erst im Praxiseinsatz. Die Kompetenznachweise dienen dazu, das Erreichen der angestrebten Kompetenzen in den Kursmodulen zu bewerten. Dies soll mit folgenden Elementen erreicht werden:

- Überprüfung und Bewertung der Kompetenznachweise der Module anhand beobachtbarer und bewertbarer Kriterien. Anhand der Beobachtung des Ist-Zustandes werden entsprechende Lernschritte zur Weiterentwicklung festgehalten. Die Details zu den einzelnen Kompetenznachweisen werden im Lehrplan geregelt.
- Standortgespräche mit Regens bzw. Regens und Ausbildungsleiter/-in:
 - Besuch des Regens am pastoralen Einsatzort im ersten Semester des ersten Berufseinführungsjahres
 - Gespräch mit Regens und Ausbildungsleiter/-in im zweiten Semester des ersten Berufseinführungsjahres
 - Gespräch mit Regens und Ausbildungsleiter/-in im zweiten Jahr Berufseinführung
- Zulassung, Qualifizierung und Zertifizierung Qualifikationskommission:
 - Qualifizierendes Zulassungsverfahren (generelle Entscheidung über Zulassung und Absolvierung von Modulen)
 - Qualifizierung im ersten Jahr (Entscheidung über Zulassung ins zweite Jahr und allfällige zusätzliche Massnahmen) gemäss Kompetenznachweisen und Standortgesprächen sowie Rückmeldungen aus der Praxis (Zwischenbericht und Schlussbericht)
 - Entscheid über die Zertifizierung im zweiten Jahr
- Individuelle Anpassung der Modulplanung: Aufgrund von Rückmeldungen aus Pfarrei bzw. Coaching und Supervision sowie bei Nichterfüllen von Kompetenznachweisen oder Modulbesuchsbedingungen kann die Qualifikationskommission eine Anpassung im individuellen Ausbildungsgang der Berufseinführung vorgeben (z.B. zusätzliches Ausbildungselement, Nachholen eines Moduls, zusätzliches Coaching u.a.m.). Für alle Module wird grundsätzlich Anwesenheit erwartet und kontrolliert. Bei Nichteinhaltung kann die Ausbildungsleitung entsprechende Massnahmen treffen.

3.9 Zertifikat

Die Zertifizierung erfolgt durch die Qualifikationskommission in Zusammenarbeit mit dem Ausbildungsteam und der Diözese. Der/die Kandidat/-in erhält am Ende der bestandenen Ausbildung eines der beiden möglichen bischöflichen Zertifikate:

- Zertifikat für die allgemeine Pfarreiseelsorge
- Zertifikat für die Spezialseelsorge

3.10 Finanzierung

Nachdem die Qualifikationskommission vor der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages die nötigen Module festgelegt hat, wird die Finanzierung wie folgt aufgeteilt:

■ *Anstellungsinstanz:*

Sie stellt den/die Absolventen/-in der Berufseinführung zu einem Pensum von 70-100% an. Die Modalitäten der Anstellung und die Lohnhöhe richten sich nach den jeweiligen Anstellungsbedingungen der öffentlich-rechtlichen Körperschaften oder der entsprechenden Institution.

■ *Absolventen/-innen:*

Sie bezahlen die Kosten für die Kursmodule, die Unterkunft und Verpflegung sowie die Reisespesen.

4. Berufseinführung als Voraussetzung zum seelsorgerlichen Dienst

Auf dem Weg zu einem kirchlichen Dienst im Bistum Basel ist die Berufseinführung nach dem Theologiestudium ein konstituierendes Element der Ausbildung. Dies gilt sowohl für Auszubildende im Hinblick auf die Pfarreiseelsorge wie auch die Spezialseelsorge. Aufgrund der individuellen Vorbildungen und Voraussetzungen unterscheidet die Berufseinführung zwei Hauptbereiche der seelsorgerlichen Ausbildung: Diese werden in den Pflichtmodulen und den Ergänzungsmodulen umschrieben.

Für alle Kandidaten/-innen sind die Pflichtmodule vorgeschrieben. Weiter wird mit einem Zulassungsverfahren im Vorfeld der Berufseinführung abgeklärt, welche Ergänzungsmodule neben den Pflichtmodulen in Hinblick auf das jeweilige Berufsziel zu absolvieren sind.

Ebenso entscheidend sind die Voraussetzungen der einzelnen Kandidatinnen und Kandidaten im Hinblick auf den Besuch von Ergänzungsmodulen.

Wechselt jemand zu einem späteren Zeitpunkt von der Spezialseelsorge in die Pfarreiseelsorge, werden die von der Qualifikationskommission festgelegten Ergänzungsmodule absolviert. (Detailbestimmungen dazu vgl. Punkt 3.7)

Die Module berücksichtigen die aktuelle kirchliche Situation und die heutigen Anforderungen der pastoralen Tätigkeit. Sie sollen in ihrer Vielfältigkeit die Kandidaten/-innen ermutigen, sich für ihr künftiges Berufsfeld mit dem notwendigen Handwerkszeug vertraut zu machen.

Da neben den beruflichen Qualifikationen auch menschliche, spirituelle und soziale Faktoren sowie lehramtliche Voraussetzungen eine Rolle spielen, begründet der alleinige Besuch des Lehrgangs Berufseinführung und dessen Abschluss keinen Rechtsanspruch auf eine definitive Aufnahme zum ständigen Dienst im Bistum Basel bzw. auf eine *Missio canonica*. Die Letztentscheidung dazu liegt beim Diözesanbischof.

5. Didaktisches Verständnis

5.1 Kompetenzorientierung

In der Bildung hat sich die Kompetenzorientierung als Ausbildungsparadigma durchgesetzt. Dabei steht im Vordergrund, was Lernende können und nicht nur was sie wissen. Auch die Weiterbildung der Seelsorger/-innen und der Katecheten/-innen (RPI/KIL/FH) wird seit 2019 im Bistum Basel kompetenzorientiert umgesetzt. In Kapitel 5.2 werden der Begriff Handlungskompetenz vorgestellt und seine Dimensionen und Bereiche beschrieben. Das Kapitel 5.3 befasst sich mit der Beschreibung von Leistungsniveaus, die für die Ausbildungstiefe beigezogen werden können.

5.2 Handlungskompetenz und Performanz

Die Berufseinführung hat zum Ziel, ihre Absolventen/-innen beim Einstieg in den Dienst des Bistums Basel zu begleiten und die Entwicklung der für die vielfältigen Aufgaben benötigten Kompetenzen zu fördern. Die Absolventen/-innen sollen als Seelsorger/-innen befähigt sein, Aufgaben, Situationen und Herausforderungen, die das pastorale Arbeitsfeld stellt, zu bewältigen, diese geistlich zu reflektieren und sich dabei auf der menschlichen und spirituellen Ebene zu entfalten.

Die Ausbildung ist darauf ausgelegt, Handlungskompetenzen zu erarbeiten und zu vertiefen. Handlungskompetenz definiert sich im Sinne der Berufseinführung wie folgt:

Handlungskompetent ist, wer komplexe und zukunfts offene Situationen eigeninitiativ, zielorientiert, fachgerecht, situationsgerecht und sozial verantwortlich bewältigt.

Nach dieser Definition (Thurnherr, 2020) verfügt eine handlungskompetente Person über eine Auswahl von Handlungsmöglichkeiten, um eine Situation selbstorganisiert zu bewältigen. Man spricht dabei von einem ganzheitlichen Handlungsrepertoire, einer (Selbstorganisations-) Disposition oder von Ressourcen. Wer kompetent ist, verfügt demnach über Wissen, Fähigkeiten und Motivation, Aufgaben, Arbeiten und die Bewältigung von Situationen selbständig zu planen, Arbeitsschritte und Handlungen zu priorisieren, Ziele direkt zu verfolgen, Vorgaben und Regeln einzuhalten, sich veränderten und ergebnisoffenen Situationen anzupassen. Eine kompetente Person führt Aufträge und Handlungen fachgerecht und korrekt durch. Die Ausprägung von Handlungskompetenzen zeigen sich in beobachtbaren Handlungen und in der Qualität, wie Personen Anforderung bzw. Situationen bewältigen. Man spricht im Zusammenhang mit direkt beobachtbarem Verhalten von «Performanz».

Das Handlungsrepertoire bzw. die Ressourcen einer Person kann man sich als einen Quader mit den drei Dimensionen «Wissen x Können x Wollen» vorstellen. Wissen steht dabei für Fachkenntnisse und Erfahrungen. Können umfasst Fertigkeiten und Fähigkeiten, die nötig sind, eine Situation zu bewältigen. Mit der Dimension Wollen sind Motive, Motivationen, Haltungen, Rollenverständnis etc. zur Situationsbewältigung gemeint.

Im Zusammenhang mit Kompetenzen werden häufig die vier Kompetenzbereiche Fach-, Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz aufgeführt. Diese können als Ergänzung zum Kompetenzmodell «Wissen x Können x Wollen» gesehen werden. Als zentrale Metakompetenz, also als Kompetenz, die über den vier erwähnten Kompetenzbereichen steht bzw. der pastoralen Arbeit zugrunde liegt, wird in der Berufseinführung die spirituelle Kompetenz gesehen, die die Haltung in den vier benannten Kompetenzbereichen prägt.

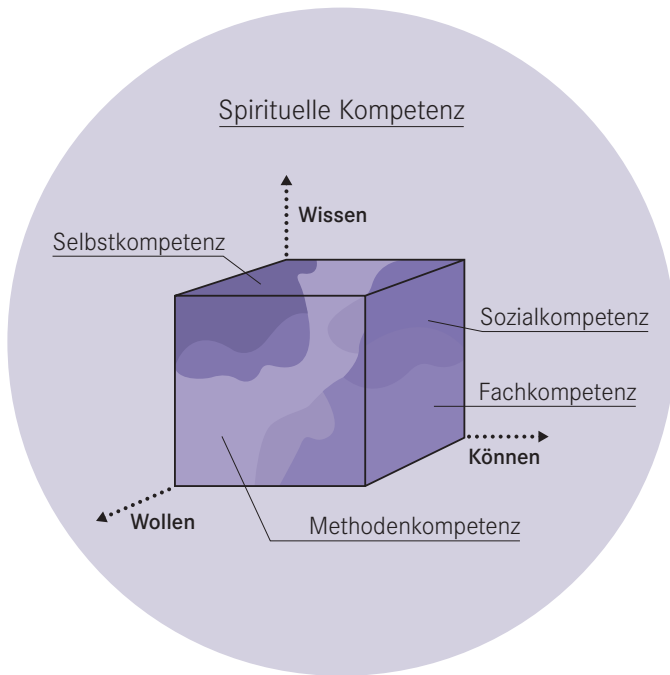


Abbildung 1: Kompetenzwürfel (Thurnherr, 2020)

In der Berufseinführung haben die Absolventen/-innen am Ende von Modulen (thematische Ausbildungssequenzen) sogenannte Kompetenznachweise zu erfüllen. Das können Situationen oder Aufgabenstellungen sein, die von den Absolventen/-innen bearbeitet werden müssen und von den Ausbildungsverantwortlichen bewertet werden können. Sie dienen dazu, die Handlungskompetenz nachzuweisen und die Performanz zu bewerten.

5.3 Leistungsniveau

Damit Personen Situationen bewältigen können, erbringen sie Leistungen. Diese sind unterschiedlich anspruchsvoll und komplex. Um die Komplexität von Leistungen und Situationen einzustufen, haben sich in der Praxis für das Ausbilden und Bewerten drei Leistungsniveaus als geeignet erwiesen (vgl. Thurnherr, 2020).

<p>Leistungsniveau 1: einfache, grundlegende Leistungen (Reproduktion und Verständnis)</p>	<p>Grundlegende Aufgabenstellungen in einem überschaubaren und klar abgegrenzten (Arbeits-) Bereich fachgerecht erfüllen.</p>
<p>Leistungsniveau 2: erweiterte Leistungen (Transfer und Analyse)</p>	<p>Erweiterte Aufgabenstellungen in einem sich verändernden (Arbeits-) Bereich erkennen sowie fachgerecht, geplant und strukturiert bewältigen.</p>
<p>Leistungsniveau 3: komplexe Leistungen (Urteilen und Problemlösen)</p>	<p>Umfassende Aufgaben und Problemstellungen in einem komplexen und spezialisierten (Arbeits-)Bereich analysieren, bewerten, bewältigen sowie das Vorgehen, die Wahl der Lösung und der Lösungsstrategie fachspezifisch begründen.</p>

Die Einteilung der Leistungsniveaus eignet sich zudem, Aufgabenstellungen, Arbeitssituationen, Anforderungen etc. im Hinblick auf ihren Erfüllungs- und Schwierigkeitsgrad einzustufen. Die Leistungsniveaus zeigen Dozierenden und Bewertenden zudem auf, wie umfassend sie die entsprechenden Handlungskompetenzen und Inhalte vermitteln bzw. bewerten sollen.

6. Modulbeschreibung

6.1 Hinweis auf den Lehrplan

Im Folgenden werden die Pflicht- und Ergänzungsmodule der Berufseinführung kurz beschrieben. Die ausführliche Umschreibung im Hinblick auf die verschiedenen Kompetenzen, Inhalte und Themen findet sich im Lehrplan. Die kirchenrechtlichen Fragen werden im Lehrplan aufgegriffen.

6.2 Pflichtmodule

Alle Absolventen/-innen besuchen prinzipiell die Pflichtmodule, weil sie die Grundkompetenzen seelsorgerlicher Arbeit angehen.

6.2.1 Pflichtmodul Bistumspastoral und Weltkirche

Kontext

Die Absolventen/-innen arbeiten in unterschiedlichen Aufgaben und Rollen im kirchlichen Dienst. Sie erfüllen ihre pastoralen Aufgaben (in Pastoralräumen, Pfarreien oder in der Spezialsorge) im Auftrag des Bistums und damit auch für die Weltkirche. Die katholische Kirche ist weltkirchlich und diözesan komplex organisiert. Es ist grundlegend, dass sich Absolventen/-innen in diesen Strukturen auskennen und zurechtfinden.

Inhalt

Darstellung der diözesanen und weltkirchlichen Strukturen, Organisationen und Normen sowie jener Elemente, die zum Verständnis der gesellschaftlichen Relevanz von Kirche heute wesentlich sind.

Ziel

Diözesane und weltkirchliche Strukturen verstehen, kirchliche Vorgaben verantwortet umsetzen und in den Dialog mit der Gesellschaft treten.

6.2.2 Pflichtmodul Sakramente und Liturgie: dogmatische, rechtliche und pastorale Aspekte

Kontext

Erfahrungshintergrund und Einstellung der Absolventen/-innen im Bereich Sakramentenpastoral und Liturgie sind sehr heterogen. Zudem ist die Erwartungshaltung der kirchlichen Basis ebenfalls sehr unterschiedlich. Grund dafür sind verschiedene gesellschaftliche und biographische Wirklichkeiten. Auch in der praktischen Erfahrung von Liturgiegestaltung sind die Absolventen/-innen sehr unterschiedlich vorbereitet. Daher

will dieses Modul dazu verhelfen, einen freudvollen Zugang zu den Sakramenten zu vertiefen und (weiter) zu entwickeln.

Inhalt

Hinführung zu den dogmatischen und rechtlichen Voraussetzungen, den praktischen Vorschriften und Zuständigkeiten in der Liturgie und Sakramentenspendung sowie dem überlieferten Liturgie- und Sakramentenverständnis auf dem Hintergrund der unterschiedlichen Spiritualitäts- und Frömmigkeitsformen. Präsentation hilfreicher Elemente zur Vermittlung der Sakramente für den heutigen Menschen und ihrer kirchenrechtlichen Administration.

Ziel

Für das persönliche Feiern ein positives Verhältnis zur eigenen Rolle und Funktion entwickeln, sowie bei Glaubenden und Fernstehenden Interesse für die Sakramente wecken.

6.2.3 Pflichtmodul für Priesteramtskandidaten

Kontext

Für die künftigen Priester ist es wichtig, die berufsspezifischen Elemente wie Sakramentenspendung, die Kunst des Feierns der Eucharistie (*ars celebrandi*), den Umgang u.a. mit gestifteten Jahrzeiten und mit der Verpflichtung zum Stundengebet gut zu kennen. Dieses Modul bietet ihnen dazu die entsprechenden konkreten Anweisungen und Hintergrundinformationen.

Inhalt

Einführung in den Umgang mit der Sakramentenspendung, konkrete Zelebrationsübungen, praktische Übungen und ein Überblick zum Umgang mit dem Messbuch, Detailinformationen zum täglichen Stundengebet und zum korrekten Umgang mit der Feier und der Verwaltung von Stiftjahrzeiten.

Ziel

Künftige rollenspezifische Tätigkeitsfelder reflektieren und einüben.

6.2.4 Pflichtmodul für Theologen/-innen

Kontext

Für Theologen/-innen ist eine berufsspezifische Vorbereitung auf den Dienst als Pfarrei-seelsorger/-in im Bistum Basel notwendig. Dazu gehört eine konkrete Einführung zur spezifischen Teilnahme an den Grundvollzügen der Kirche: d.h. an der Liturgie der Kirche und am täglichen Gebet, sowie an Verkündigung und Diakonie. Damit verbunden ist auch eine Klärung der Frage nach der Verbindlichkeit des Dienstes (Institutio/Missio canonica) im Bistum Basel.

Inhalt

Auseinandersetzung mit der eigenen Berufung als Pfarreiseelsorger/-in im Bistum Basel und Hilfe zur Klärung der Frage nach der Aufnahme in den ständigen Dienst (Institutio oder Missio canonica).

Ziel

Künftiges berufliches und persönliches Verhältnis mit der Diözese Basel klären (Institutio/Missio canonica) und dazu Networking stärken.

6.2.5 Pflichtmodul Spiritualität

Kontext

Die Absolventen/-innen bringen ganz unterschiedliche Erfahrungen mit bezüglich der Intensität, der Pflege und der Ausdrucksweise und Form der eigenen Spiritualität. Diese können sich gegenseitig befruchten, aber auch zu Spannungen führen. So ist es notwendig, gemeinsame Formen geistlichen Lebens zu finden, um die Vielfalt in einen konstruktiven Dialog zu führen und die Einheit des Geistes zu wahren. Die wertschätzende Auseinandersetzung mit der Spiritualität der anderen ist Voraussetzung für die spirituelle Kompetenz der Absolventen/-innen.

Inhalt

Exerzitien und geistliche Begleitung: Einführung in verschiedene Traditionen und Zugänge der christlichen Spiritualität. Gemeinsames und persönliches Gebet innerhalb der Berufseinführung.

Ziel

In Eigenverantwortung die Verschiedenheit von Spiritualität für den eigenen Glauben und das eigene Arbeiten fruchtbar machen. Spiritualität selbst leben, d. h. glaubensmässig und intellektuell vollziehen und weitergeben.

6.2.6 Pflichtmodul Gruppe/Gruppenprozesse

Kontext

In der kirchlichen Arbeit haben Seelsorger/-innen häufig mit Gruppen zu tun, seien es Freiwillige oder Teams, die professionell zusammenarbeiten. In einer Welt, die zunehmend volatiler, unsicherer, komplexer und ambivalenter (VUKA-Welt) wird, werden von Seelsorger/-innen entsprechende Fähigkeiten verlangt, um in diesem Umfeld ein erfolgreiches Arbeiten in Teams und Gruppen möglich zu machen.

Inhalt

Vermittlung von Wissen über Gruppendynamik zur Weiterentwicklung der Bereitschaft für die kompetente Zusammenarbeit mit verschiedenen Gruppen.

Ziel

Gruppen, Rollen und Funktionen unterscheiden und damit verbundene gruppendynamische Abläufe korrekt erkennen und entsprechend begleiten.

6.2.7 Pflichtmodul Zusammenarbeit und Leitungsverantwortung

Kontext

Die Absolventen/-innen der Berufseinführung bringen ganz unterschiedliche Vorkenntnisse im Bereich Führen und Leiten mit. Manche hatten bereits in ihren vorausgehenden Berufen und Aufgaben Leitungsverantwortung inne. Die Wichtigkeit einer guten Führungs- und Zusammenbeitskultur und die Besonderheiten von Führung im kirchlichen Kontext müssen erkannt und reflektiert werden. Es braucht eine vertiefte Auseinandersetzung und passende Instrumente für die Leitung im Hinblick auf Struktur und Inhalt sowie für die Führung von Personal in Bezug auf Zuständigkeitskompetenzen, einer menschen- und situationsbezogenen Mitarbeiterförderung und einem verantwortungsbewussten Umgang mit Ressourcen (Personal, Finanzen, Infrastruktur). Ebenso sind Sensibilisierung sowie zielführende Instrumente für eine gelingende Zusammenarbeit, sowie einer aufbauenden, fördernden und fairen Kommunikationskultur in verschiedensten Kontexten notwendig.

Inhalt

Aufzeigen von unterschiedlichen Haltungen, Führungsmodellen und Führungsstilen im kirchlichen Umfeld zur Bewusstwerdung und kritischen Reflexion des eigenen Führungsstils.

Ziel

Konstruktiv mit personellen und finanziellen Ressourcen umgehen. Professionell und korrekt eine motivierende Führung und Zusammenarbeit im Dienste unterschiedlicher Menschen und Gruppen umsetzen. Anordnungen vorgesetzter Instanzen loyal entgegennehmen.

6.2.8 Pflichtmodul Identitätsfindung im kirchlichen Dienst

Kontext

Wer einen hauptamtlichen Dienst bzw. ein geweihtes Amt im Bistum Basel übernimmt, ist in besonderer Weise bereit, sich auf einen Wachstumsprozess in der Nachfolge Jesu Christi einzulassen. Dieser Prozess umfasst alle Lebensbereiche. Dazu braucht es eine kirchliche Identität und Beheimatung sowie die Klärung der zukünftigen Rolle im kirchlichen Dienst (Pfarreiseelsorger/-in, ständiger Diakon, Priester). Alle Absolventen/-innen der Berufseinführung sollen kirchlich beheimatet sein. Bei einigen hat eine vorausgehende Klärung der künftigen Rolle bereits stattgefunden, andere wiederum nützen die Zeit der Berufseinführung zur definitiven Abklärung ihrer angestrebten Rolle. Verschiedene Etappen helfen dem/der Auszubildenden auf dem Weg in den kirchlichen Dienst, sich auf seine/ihre zukünftige Rolle adäquat vorzubereiten.

Inhalt

Vermittlung von Kriterien zur Findung der eigenen Rolle im zukünftigen Dienst der Kirche und der damit verbundenen Möglichkeiten und Grenzen.

Ziel

Die eigene Rolle in Klarheit und Transparenz des persönlichen Weges im kirchlichen Dienst leben und sich der eigenen Motivation dafür bewusst sein.

6.3 Ergänzungsmodule

Die Ergänzungsmodule werden im Zulassungsverfahren geplant und hängen von Vorkenntnissen und Berufsziel ab. Bei einer Ausbildung zur Spezialseelsorge legt die Qualifikationskommission die noch zu absolvierenden Module fest (Detailbestimmungen dazu vgl. Punkt 3.7).

6.3.1 Ergänzungsmodul Religionsunterricht und Katechese

Kontext

Die Absolventen/-innen der Berufseinführung bringen ganz unterschiedliche Voraussetzungen im Bereich Katechese/Religionsunterricht mit. Dieses Modul möchte die Ausgangslage für alle auf ein vergleichbares Niveau bringen. Alle angehenden Pfarreiseelsorger/-innen, ständigen Diakone und Priesteramtskandidaten in Ausbildung haben ein Teilpensum Katechese/Religionsunterricht im Pflichtenheft während der Berufseinführung.

Inhalt

Vermittlung von didaktischen und katechetischen Grundlagen und Hilfsmitteln für Religionsunterricht und Katechese, zur Erreichung von Lehr- und Lernmethoden sowie Lernzielen. Hinführung zu Erstkommunion, Versöhnungsweg/Beichte und Firmung durch Konzepte, die altersgemäss, zielgruppenorientiert und partizipativ – teilweise katechumenale – Prozesse anstossen.

Ziel

Religionsunterricht sowie Katechese gemäss den professionellen Standards der Religionspädagogik planen und selbständig durchführen.

6.3.2 Ergänzungsmodul Jugendarbeit

Kontext

Zur Gestaltung kirchlicher Jugendarbeit sind in Pfarreien/Pastoralräumen/Jugendverbänden/ Fachstellen unterschiedlichste Ansätze vorhanden. Auch bei den Absolventen/-innen sind die Fachkenntnisse und die persönliche Neigung zur Jugendarbeit sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die Absolventen/-innen der Berufseinführung verschaffen sich einen Überblick über Formen und Strömungen in der Jugendarbeit. Das Modul befähigt sie, sich die notwendigen Arbeitsinstrumente auf dem Gebiet der Jugendarbeit zu erwerben.

Inhalt

Auseinandersetzung mit verschiedenen Gruppierungen und der Lebenswelt von Jugendlichen. Erkennen und Aufgreifen von Bedürfnissen sowie Glaubensfragen in altersgemäßer Form.

Ziel

Die Freude am Glauben jungen Menschen weitergeben und mit verschiedenen Jugendorganisationen eine gute Zusammenarbeit pflegen.

6.3.3 Ergänzungsmodul Diakonie

Kontext

Diakonie ist neben der Gemeinschaftsbildung, der Liturgie und der Verkündigung einer der vier Grundvollzüge christlichen und kirchlichen Lebens. Alle vier Grundvollzüge sind nicht voneinander zu trennen. Diakonisches Handeln unterliegt einem ständigen Wandel. Neue Felder christlicher «caritas» kommen auf, andere treten in den Hintergrund. Dabei spielen auch immer wieder neue Personengruppen und Institutionen (Hilfswerke) eine Rolle, mit denen die Kirche im diakonischen Bereich zusammenarbeitet. Interdisziplinäre Zusammenarbeit ist grundlegend für das Gelingen diakonischer Arbeit.

Inhalt

Vermittlung von professionellen Standards zur Umsetzung von Diakonie. Auseinandersetzung mit verschiedenen Orten diakonischen Handelns (Armut, Sucht, Fluchtproblematik etc.) sowie kirchlichen Hilfswerken und Institutionen als Partner für eigenes diakonisches Handeln.

Ziel

Diakonie in die Planung der Gesamtpastoral integrieren und ein eigenes diakonisches Handeln entwickeln.

6.3.4 Ergänzungsmodul Arbeitsorganisation und Zeitmanagement

Kontext

Die Dichte und Komplexität des Alltags in der Pastoral verlangen eine gute Arbeitsorganisation. Andernfalls besteht die Gefahr von Chaos, Stress und Verlust der Übersicht, was zu Unzufriedenheit und dauernder Überlastung führt, und manchmal sogar zu Burn-out. Dabei zu bedenken ist, dass kirchlicher Dienst im Spannungsfeld steht von Engagement, Dienstbereitschaft und notwendiger Abgrenzung.

Eine gute Arbeitsorganisation und die persönliche Strukturierung des Alltags helfen wesentlich, die anfallende Arbeitslast effizient zu bewältigen. Eine solche Arbeitsweise garantiert auch qualitativ hochstehende Resultate in der Erfüllung der Aufgaben. Die Konsequenz ist eine höhere Zufriedenheit und Motivation in der täglichen Arbeit.

Inhalt

Sich vertraut machen mit Methoden und Organisation für eine effiziente Arbeitsweise sowie zur richtigen Setzung von Prioritäten und einer sinnvollen Planung des Zeitbudgets. Es gehört zum Kontext der kirchlichen Arbeit, dass die Arbeitszeiten auch Sonn- und Feiertage sowie Abende umfassen.

Ziel

Die Fähigkeit erwerben, anfallende Aufgaben gut organisiert, fristgerecht und korrekt zu erledigen sowie einen guten Umgang mit Druck und zeitlicher Belastung zur Vermeidung von Stress und Überlastung zu finden.

6.3.5 Ergänzungsmodul Seelsorgegespräche

Kontext

Eine gute seelsorgerliche Gesprächsführung gehört zu den Grundkompetenzen eines/r Seelsorgers/-in, da menschlich-religiöse Erfahrung im Wesentlichen Begegnung ist. Daher ist ein Vorwissen auf spiritueller und psychologischer Basis notwendig. Die Absolventen/-innen bringen ihre eigenen Erfahrungen mit in dieses Modul. Dies sind Begegnungen, in denen sie entweder seelsorgerlich beratende Person waren oder selbst beraten wurden. Während mindestens eines Jahres des akademischen Studiums haben alle Absolventen/-innen geistliche Begleitung erfahren.

Inhalt

Vermittlung von Grundhaltungen (Empathie/angemessene Nähe und Distanz), Prinzipien und Methodik seelsorgerlicher Gesprächsführung im Hinblick auf die Ermöglichung echter, menschlicher und religiöser Begegnung.

Ziel

Seelsorgerliche Gespräche fachkompetent durchführen. Seelsorgerliche Gespräche zu anderen Gesprächs- und Begleitungsformen bewusst abgrenzen. Geeignete Instrumente bei Kriseninterventionen anwenden.

6.3.6 Ergänzungsmodul Stimmbildung/Gesang

Kontext

Musik und Gesang sind grundlegende Elemente zur Gestaltung von Liturgie und gottesdienstlichen Feiern. Dieses Modul vermittelt Grundlagen in Gesang und Kirchenmusik.

Inhalt

Vermittlung des Umgangs mit kirchlichem Liedgut und Kirchenmusik zur Gestaltung verschiedener Formen gottesdienstlicher Feiern. Adäquater Einsatz von Stimme und Atemtechnik.

Ziel

Eine Vielfalt von kirchlichen Liedern und musikalischen Elementen einsetzen. Lieder singen und anstimmen. Eine geeignete Atemtechnik einsetzen.

6.3.7 Ergänzungsmodul Kommunikation und Auftritt

Kontext

Eine gute Auftrittskompetenz eröffnet für viele menschliche und kulturelle Bereiche einen positiven Zugang und gehört daher zu den wichtigen Elementen der Ausbildung für Seelsorger/-innen. Die Absolventen/-innen der Berufseinführung bringen, was ihre Auftrittskompetenz angeht, unterschiedliche Erfahrungen mit. Diese liegen in verschiedenen biographischen Curricula begründet (z.B. Erfahrungen als Leiter/-innen von Jugendgruppen bzw. Leitungsaufgaben in einem früheren beruflichen Umfeld). Ebenfalls zeigen sich in dieser Thematik natürliche Begabungen und Hemmnisse.

Inhalt

Vermittlung von Techniken und Haltungen zum authentischen Auftritt als Gesamtpersönlichkeit sowie der Einschätzung der Wirkungen des eigenen Auftretens.

Ziel

Angemessen und überzeugend, öffentlich im Dienst der Verkündigung auftreten.

7. Kompetenznachweise der Module

Die detaillierten Kompetenznachweise zu den einzelnen Modulen finden sich im Lehrplan.

8. Qualitätssicherung

8.1 Qualitätssicherung auf der Ebene des Ausbildungslehrganges

Zum Abschluss des Berufseinführungskurses tauscht sich die Ausbildungsleitung mit den Absolventen/-innen des Berufseinführungsjahrganges aus und evaluiert die Stärken und das Entwicklungspotential des Lehrganges. Namentlich gehören dazu folgende Elemente:

1. Organisation und Administration
2. Inhalt
3. Leitung
4. Praxisbezug

Die Form und die Methode der Evaluation kann der/die Ausbildungsleiter/-in frei wählen. Die Ausbildungsleitung fasst die Rückmeldungen zusammen und leitet mögliche Massnahmen ab. Diese werden mit dem Regens diskutiert; es werden konkrete Optimierungsvorschläge vereinbart.

Im Zusammenhang mit dem Kursabschluss werden die Bezugspersonen der einzelnen Absolventen/-innen zu ihrer Einschätzung in folgenden Punkten befragt:

- Nützlichkeit und Praxisrelevanz des Kurses für die persönliche und berufliche Entwicklung der Absolventen/-innen
- Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsteam und Bezugspersonen
- Effizienz und Angemessenheit der Zusammenarbeit mit der Ausbildungsleitung (Ausbildungsleiter/-in und Regens)

Im Abstand von fünf Jahren wird der Lehrgang von den übergeordneten kirchlichen Instanzen (Bischofsrat, Bischof) auf seine Zielerreichung hin geprüft. Auf ihr Verlangen legt das Ausbildungsteam Rechenschaft über den Stand des Lehrganges ab.

8.2 Qualitätssicherung auf der Ebene der Kursmodule

Nach Abschluss eines Kursmodules (Pflicht-/Ergänzungsmodul) erfolgt eine Evaluation des entsprechenden Modules. Die Fachreferenten besprechen dabei mit den Kursteilnehmern/-innen die Echos zu folgenden Elementen:

1. Organisation und Administration
2. Inhalt
3. Kursleitung
4. Praxisbezug

Die Form und die Methode kann der/die Fachreferent/-in frei wählen. Der/die Fachreferent/-in fasst die Rückmeldungen zusammen, und leitet das Feedback an die Ausbildungsleitung weiter. Zusammen mit dem Regens kann die Ausbildungsleitung mögliche Optimierungsvorschläge vereinbaren und Massnahmen ergreifen.

9. Anhang

9.1 Kriterienkatalog für die Zulassung von Kandidaten/-innen

Die Qualifikationskommission entscheidet über die Zulassung der Kandidaten/-innen. Dafür gelten folgende Kriterien:

Aufnahmekriterien:

1. Abgeschlossene theologische Ausbildung (Master, BSP oder äquivalente Ausbildung)
2. Absolvierte Studienbegleitung
3. Persönliche Reife (d.h. Persönlichkeit, Sozialkompetenz, spirituelle Kompetenz)
4. Biographie und Lebensform nach den Grundsätzen der kath. Kirche
5. Physische und psychische Gesundheit

Beurteilungskriterien (Kriterien, die Aufnahmekriterien weiter klären):

6. Weitere absolvierte Studien und Ausbildungen
7. Beurteilungsrelevante berufliche Vorkenntnisse (in Katechese oder im Bildungsbereich, Ökonomie, Verwaltung, im Führungsbereich, in Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Psychologie, Politik, Pflege und Medizin, im Medienbereich und in Kommunikation, Musik)
8. Kirchliche Sozialisierung (gelebte Spiritualität, Kenntnisse kirchlicher Gebräuche und Gepflogenheiten)
9. Flexibilität und Verfügbarkeit
10. Motivation
11. Charaktereigenschaften und geistige Beweglichkeit (Selbstkompetenz)
12. Empathiefähigkeit
13. Lebensalter und Erfahrung

Leseschlüssel – Aufnahmekriterien:

- Zu 1–5:** Aufnahmekriterien bedeuten: Die in der Studienordnung und in den kirchlichen Vorgaben genannten Erfordernisse werden vorausgesetzt. Fehlen hier wichtige Elemente, kann der/die Kandidat/-in nicht zur Berufseinführung zugelassen werden. Einige Erfordernisse können in ein oder zwei Vorjahren vor der Berufseinführung nachgeholt werden.
- Zu 1:** Das abgeschlossene theologische Studium ist notwendig zum Nachweis der Fachkompetenz. Ausländische Abschlüsse werden allenfalls mit einer Zusatzausbildung ergänzt (Zusatzkurse und Vorlesungen an der Theologischen Fakultät). Ggf. erfolgt eine Äquivalenzkontrolle nach den Vorgaben der Schweizer Bischofskonferenz (SBK).
- Zu 2:** Die absolvierte Studienbegleitung als Bistumsstudent/-in ist Voraussetzung für die Berufseinführung. Anerkannt wird auch die Studienbegleitung anderer Deutschschweizer Diözesen. Ist sie nicht oder nur teilweise absolviert, wird sie in einem oder zwei Vorjahren nachgeholt (betrifft Studenten/-innen mit ausländischem Studienabschluss und Bistumsstudenten/-innen mit nicht oder nur teilweise absolvierter Studienbegleitung).
- Zu 3:** Im Zusammenhang mit der Frage nach der persönlichen Reife ist der/die Kandidat/-in fähig zur konstruktiven Zusammenarbeit, körperlich und geistig ausgeglichen und erhöhter Arbeitsbelastung gewachsen. Er/sie weist diesbezüglich keine grossen Defizite auf.
- Zu 4:** Verschiedene Elemente verunmöglichen eine Arbeit in der Kirche. So sind manche Lebensformen nicht geeignet für eine Tätigkeit im kirchlichen Dienst. Unehrliches Verhalten und unethische Lebensweisen, so etwa die Missachtung der Regeln von Nähe und Distanz, sind Ausschlusskriterien.
- Zu 5:** Bei gewissen schweren physischen Krankheiten ist es angezeigt gut abzuklären, inwiefern jemand einsatzfähig und belastbar ist (vgl. für Kandidaten zum Presbyterat und Diakonat can. 1029 und cann. 1040–1049 CIC). Für einen kirchlichen Dienst wird die psychische Gesundheit vorausgesetzt. Ggf. können Supervision, psychologische Begleitung bzw. Abklärung und Coaching unterstützend wirken.

Leseschlüssel – Beurteilungskriterien:

- Zu 6:** Unter Berücksichtigung dieser Elemente wird abgeklärt, welche Ergänzungsmodule absolviert bzw. dispensiert werden. Dabei werden Quantität und Qualität von Studien und gelebter Erfahrung entscheidend sein.
- Zu 7:** Der Nachweis beruflicher Vorkenntnisse dient der Entscheidung über Absolvierung bzw. Dispens von einzelnen Ergänzungsmodulen. Hier werden Lebensalter, Dauer und Verantwortung innerhalb der gemachten Berufserfahrungen zu berücksichtigen sein.
- Zu 8:** Dieses Beurteilungskriterium (*sentire cum ecclesia*) dient dazu, geistliche Begleitung, Coaching, Supervision im Hinblick auf das Hineinwachsen in die diözesanen und kirchlichen Strukturen zu prüfen. Allenfalls kann es nötig sein, eine Begleitung gezielt einzufordern.
- Zu 9:** Ein Beurteilungskriterium zur Absolvierung verschiedener Module kann auch die Flexibilität bzw. die Verfügbarkeit des/der Kandidaten/-in sein. Es gehört zur Eignung von Seelsorger/-innen zum kirchlichen Dienst, dass sie sich immer wieder neuen Bedingungen und Umständen stellen. Bei der Verfügbarkeit ist sowohl die zeitliche als auch die örtliche gemeint. Hier sind Lebensumstände und Alter mit zu berücksichtigen. Generell gilt: Je mehr Flexibilität und Verfügbarkeit, umso weniger verpflichtende Elemente.
- Zu 10:** Bei begründeten Zweifeln wird die Motivation eines/r Kandidaten/-in überprüft.
- Zu 11:** Im Rahmen der Selbstkompetenz und der geistigen Beweglichkeit geht es um die Fähigkeit, Zusammenhänge in angemessener Frist zu verstehen und differenziert zu beurteilen, also um analytisches und synthetisches Denken bzw. Handeln.
- Zu 12:** Das Einfühlungsvermögen ist eine wichtige Grundvoraussetzung für Seelsorger/-innen. Allfällige Defizite in diesem Bereich können durch psychologische Begleitung und ggf. eine Supervision ausgeglichen werden.
- Zu 13:** Das Lebensalter ist im Zusammenhang mit den anderen Beurteilungskriterien zu sehen.

9.2 Kriterien für die Qualifizierung und Zertifizierung

Relevante Bereiche

Die Qualifikation der Absolventen/-innen am Ende des ersten Berufseinführungsjahres und die Zertifizierung zum Abschluss der Berufseinführung erfolgen gestützt auf das Anforderungsprofil für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dieses umfasst als Qualifikationselemente folgende Bereiche: Spirituelle Kompetenz, Fachkompetenz, Selbstkompetenz, Sozialkompetenz, sowie Methodenkompetenz (siehe Punkte 5.1 und 5.2).

Elemente der Beurteilung

Die Bewertung durch die Qualifikationskommission am Ende des ersten Jahres und zum Abschluss der Berufseinführung setzt sich zusammen aus:

- a. einer Selbstqualifikation der Absolventen/-innen zur pastoralen Arbeit am Praxisort. Hierzu wird dem Regens bzw. dem/r Ausbildungsleiter/-in ein Zwischenbericht im ersten Jahr und ein Schlussbericht im zweiten Jahr der Berufseinführung abgegeben. Dieser wird vorgängig gemeinsam mit der Bezugsperson ausgefüllt und besprochen;
- b. einer Qualifikation durch die Bezugsperson am Praxisort zur praktischen pastoralen Arbeit des/der Absolventen/-in. Hierzu wird dem Regens bzw. dem/r Kursleiter/-in ein Zwischenbericht im ersten Jahr und ein Schlussbericht im zweiten Jahr der Berufseinführung abgegeben. Dieser wird vorgängig gemeinsam mit dem/r zu begleitenden Absolventen/-in ausgefüllt und besprochen;
- c. einem schriftlichen Qualifikationsbericht durch den/die Ausbildungsleiter/-in zum Lernprozess während der Kursmodule (Kompetenznachweise);
- d. einem ergänzenden Qualifikationsbericht des Regens zuhanden der Qualifikationskommission über die Ergebnisse der geführten Standortgespräche.

Information über die Resultate der Beurteilung

Die Absolventen/-innen haben Einsicht in alle sie betreffenden Qualifikationsdokumente. Nach der Qualifikation im ersten Jahr und der Zertifizierung im zweiten Jahr erhalten sie die Resultate schriftlich durch den Regens.

9.3 Glossar

Admissio

Mit der Admissio werden die ausgebildeten Theologen/-innen zu Ende ihres Studiums zum Dienst für das Bistum und damit zur zweijährigen Berufseinführung zugelassen.

Akolythat

Das Akolythat ist das Amt des Kommunionspenders (Akolyth) und bezeichnet den Kommunionspendedienst sowohl innerhalb des öffentlichen Gottesdienstes als auch im Dienst am Kranken (Krankenkommunion). Das Akolythat gehört zusammen mit dem Lektorat zu den Beauftragungen. Akolythat kommt vom griech. Wort «akoloutheo» und bedeutet «begleiten».

Bistum/Diözese

Organisationseinheit der katholischen Kirche, mit Pfarreien, Pastoralräumen und Seelsorgeeinheiten, sowie Spezialseelsorgebereichen, die durch den Bischof geleitet werden.

Diakonat

Ist die erste Weihestufe des dreigliedrigen Amtes der katholischen Kirche (Diakon, Priester, Bischof). Der Diakon (griech. diakonos = Diener) versteht sein Amt in erster Linie in der dienenden Dimension. Die Kirche unterscheidet zwei Formen: ständiger Diakonat und Durchgangsdiaikonat. Der ständige Diakon ist meistens verheiratet und lebt diese Berufung als dauerhaftes Amt. Der Durchgangsdiaikonat wird von zölibatären Männern im Hinblick auf das Priestertum während eines oder mehrerer Jahre gelebt.

Exerzitien

Begleitete geistliche Einkehrtage, die der Einübung des Glaubens und der Vertiefung der persönlichen Spiritualität bzw. der Gottesbeziehung dienen.

Homiletik

Homiletik ist das Ausbildungsfach, bei dem die Fähigkeit zum Predigen erworben und eingeübt wird.

Institutio

Mit der Institutio ist die Aufnahme in den ständigen Dienst des Bistums Basel nach abgeschlossener Berufseinführung als Pfarreiseelsorger/-in bzw. Spezialseelsorger/-in gemeint.

Katechese

Katechese ist der kirchliche Religionsunterricht, bei dem es um teaching in religion geht, d.h. das Vermitteln von Glaubensinhalten und eines existentiellen Bezuges zum Glauben.

Lektorat

Bezeichnet den Dienst des/der Lektoren/-in, d.h. jener Person, die in den Gottesdiensten die Lesungen, Fürbitten, ggf. weitere Mitteilungen vorträgt. Lektor kommt vom lat. Wort «legere» (lesen) und bedeutet «Person, die liest». Das Lektorat ist zusammen mit dem Akolythat Teil der Beauftragung.

Missio canonica

Sendung/Beauftragung durch den Bischof für einen konkreten, seelsorgerlichen Dienst im Bistum.

Pastoral

Kommt vom lat. Wort «pastor» (Hirte) und meint die seelsorgerliche Arbeit (Seelsorge).

Presbyterat

Ist die zweite der drei Weihestufen (Diakon, Priester, Bischof) und bezeichnet das spezielle Priestertum, das in der katholischen Kirche von zölibatär lebenden Männern ausgeübt wird

Regens

Das Wort Regens leitet sich vom lat. Wort «regere» (lenken, leiten) ab. Der Regens ist der Hauptverantwortliche für die kirchliche Ausbildung und Begleitung künftiger Seelsorger/-innen (im Bistum Basel für Pfarreiseelsorger/-innen, Spezalseelsorger/-innen, Priester, Diakone, Theologen/-innen, sowie Religionspädagogen/-innen).

Sakrament

Sakramente sind die heiligen Zeichenhandlungen der geistgewirkten Gegenwart Gottes in unserer Welt. Die römisch-katholische Kirche kennt sieben Sakramente (Taufe, Beichte/Versöhnung, Eucharistie, Firmung, Ehe, Weihe, Krankensalbung). Diese Sakramente begleiten einen Menschen während seines ganzen Lebens mit der Zuwendung Gottes.

Skrutinien

Mit den Skrutinien - vom lateinischen Wort «scrutari» (prüfen) - bzw. dem Skrutiniengespräch wird die Prüfung der Eignung eines/r Kandidaten/-in für einen kirchlichen Dienst durch den Bischof gemeint. Skrutiniengespräche finden im Vorfeld der Beauftragung zum Lektorat und Akolythat/Kommunionspendendienst, der Admissio, der Diakonenweihe, der Priesterweihe, sowie der Institutio statt.

