

Kriterien für die Auswahl von Vikariatsanleiterinnen

und Vikariatsanleitern in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland

Die folgende Beschreibung von Kriterien für die Auswahl von Vikariatsanleiterinnen und Vikariatsanleitern für das Vikariat in der Nordkirche ist vom Ausbildungsteam des Predigerseminars Ratzeburg verfasst und in Gesprächen mit VertreterInnen des Pröpstekonventes und der AnleiterInnenschaft bestätigt worden.

Die Vikariatsausbildung in der Nordkirche vollzieht sich an 3 Orten der Ausbildung:
in der **Gemeinde/Schule** - in der **Regionalgruppe** - im **Predigerseminar**.

Diese 3 Orte der Ausbildung sind einander zugeordnet, sie verweisen aufeinander, sie sind aufeinander angewiesen und **in gleich(wertig)er Weise konstitutiv für die Ausbildung** als ganze.

Im Hinblick auf die **Auswahl von Vikariatsgemeinden** müssen zunächst folgende äußere Bedingungen erfüllt sein:

- eine Kirchengemeinde **mit einem breiten Spektrum** von Praxis- und damit Lernfeldern in den Bereichen Gottesdienst, Bildung, Seelsorge und Gemeindeleitung/Gemeindeentwicklung
- eine Kirchengemeinde, in der **Modelle von Kooperation** zwischen PastorInnen und haupt- und/oder ehrenamtlichen MitarbeiterInnen praktiziert und reflektiert werden
- nach Möglichkeit eine Kirchengemeinde, die aktiv **Veränderungsprozesse** gestaltet.

In der **Ausbildungsbeziehung in der Gemeinde** geht es zunächst darum, dass der Anleiter/die Anleiterin die eigene pastorale Praxis (und das eigene Nachdenken darüber) sehen und miterleben lässt und dass er/sie dem Vikar/der Vikarin Räume zu eigener **Praxiserfahrung** und zum gemeinsamen reflektierenden Gespräch bereitstellt.

Die **Praxis-Reflexion** am Ort „Gemeinde“ im Rahmen der Beziehung von Vikarin/Vikar - Anleiterin/Anleiter ist eine primär praxisbezogene (d.h. erfahrungsbezogene und gestaltungsbezogene) Reflexion **in pragmatischer Absicht**.

Da die Vikarinnen und Vikare ihre pastorale Identität in Auseinandersetzung mit der Person des Anleiters/der Anleiterin entwickeln, gilt es zu klären, welche Pastorinnen/Pastoren die Voraussetzungen für die spezifische Aufgabe der **Ausbildung** von Vikarinnen und Vikaren haben. Deshalb ist zu fragen nach der geistlichen und theologischen **Identität (Berufung)**, nach dem Bewußtsein der **Rolle** und nach der Fähigkeit zur **Beziehung**.

1. Im Hinblick auf die **geistliche und theologische Identität** des Anleiters/der Anleiterin als Ausbilder/Ausbilderin in einer Gemeinde ist zu fragen:

- Verfügt er/sie im besonderen Maße über persönliche Glaubwürdigkeit?
- Wie deutlich ist ihre/seine theologische Deutungsfähigkeit und ihre/seine religiöse Gestaltungsfähigkeit ausgeprägt?

2. Im Hinblick auf **das Rollenbewußtsein** des Anleiters/der Anleiterin als Ausbilder/-Ausbilderin in einer Gemeinde ist zu fragen:

- Ist er oder sie in der Lage, die mit der Ausbildungsbeziehung verbundenen wechselseitigen Rollenerwartungen und Übertragungen wahrzunehmen und mit ihnen umzugehen?
- Wahrt er oder sie gegenüber dem Vikar/der Vikarin eine helfende Distanz, so dass er/sie auch in der Lage ist, einen Abschlussbericht zu schreiben?

3. Im Hinblick auf die **Beziehungsfähigkeit** der Anleiterin/des Anleiters als Ausbilder/-Ausbilderin in einer Gemeinde ist zu fragen:

- Ist ihm/ihr zuzutrauen, auch mit Vikarinnen und Vikaren umgehen zu können, die er/sie als schwierig empfindet?
- Ist er/sie persönlich ausreichend belastbar?
- Ist er/sie konfliktfähig und kritikfähig?

Im Blick auf die weiteren Kriterien für die Eignung zur Anleiterin/zum Anleiter sind folgende 3 Fragekomplexe voneinander zu unterscheiden:

- A. Welche **Voraussetzungen** gibt es für die Eignung zur Anleiterin/zum Anleiter?
- B. Welche **Verpflichtungen** geht eine Anleiterin/ein Anleiter ein?
- C. Welche **Erwartungen** werden an eine Anleiterin/einen Anleiter gestellt?

A. Voraussetzungen

1. Grundlegende **Loyalität (d.h. grundlegende Unterstützung/Umsetzung) mit dem Ausbildungsmodell** der Nordkirche. Hier besonders:

- der Vorrang des exemplarischen Lernens im Vikariat vor dem Gesichtspunkt kontinuierlicher Gemeindegemeinschaft.
- Akzeptanz der 3 Lernorte im Vikariat (Gemeinde, Regionalgruppe, Predigerseminar) in ihrer jeweiligen Zuordnung und Unterscheidung.
- Bereitschaft (besonders in Konfliktfällen) mit den Ausbilderinnen zusammenzuarbeiten.

2. Bereitschaft mit dem Vikar/der Vikarin **klare Absprachen** im Hinblick auf einen Arbeitsvertrag und einen Lernvertrag zu treffen. Dazu gehören insbesondere:

- die Bereitschaft, **Hospitation** der Vikarin/des Vikars **bei eigenen pfarramtlichen Aktivitäten** zuzulassen (Amtshandlungsgespräche, Konfirmandenunterricht, Gottesdienst, Kirchenvorstand, Mitarbeiterbesprechungen, Gemeindeveranstaltungen u.v.a.)
- die Bereitschaft, **Hospitation bei pfarramtlichen Aktivitäten des Vikars/der Vikarin** wahrzunehmen und gemeinsam darüber zu reflektieren.
- die Vereinbarung eines **regelmäßigen wöchentlichen Treffens** mit dem Vikar/der Vikarin in der kursfreien Zeit, bei dem Werkstücke (Unterrichtsentwürfe, Liturgieentwürfe, Predigten, Gesprächsprotokolle u. a.), Hospitationserfahrungen der Vikarin/des Vikars oder vereinbarte Lektüre gemeinsam besprochen werden. Dieses regelmäßige wöchentliche Treffen ist zu unterscheiden von gelegentlichen Treffen zur Terminabsprache und zur Koordination von gemeindlichen Aktivitäten.
- die Bereitschaft dem Vikar/der Vikarin **Verantwortung** zu übergeben (z. B. für Projekte und deren Abrechnung, Leitung einer KGR-Sitzung, Leitung einer MitarbeiterInnenbesprechung, Gruppenleitung).

B. Verpflichtungen

1. Der Anleiter/die Anleiterin verpflichtet sich für ausreichende **Begleitung und Reflexion der pfarramtlichen Praxis** des Vikars/der Vikarin zu sorgen. Der Vikar/die Vikarin sollte außerhalb der 2-3 wöchigen **Vertretungszeit** nicht für weitere längere Vertretungen herangezogen werden.
2. Der Anleiter/die Anleiterin verpflichtet sich der Vikarin/dem Vikar **Praxis in allen Feldern gemeindlicher Aktivitäten** zu ermöglichen und für die Möglichkeit ausreichender **Amtshandlungspraxis** zu sorgen.
3. Der Anleiter/die Anleiterin verpflichtet sich, in Absprache mit dem Mentor/der Mentorin, vor Beginn des Vikariats **Kontakt zu einer örtlichen Schule** herzustellen und einen **Schulmentor/** eine **Schulmentorin** für den Vikar/die Vikarin zu gewinnen.

C. Erwartungen

1. **Kontinuität** in der Ausbildungsbeziehung, d.h. nach Möglichkeit kein Stellenwechsel der Anleiterin/des Anleiters während des Vikariats.
2. **Teilnahme** an den AnleiterInnen-Treffen in der Region.
3. Bereitschaft zur **Teilnahme** an den jährlichen Tagungen für AnleiterInnen, die von den AusbilderInnen durchgeführt werden.
4. Bereitschaft zur **Supervision** der Ausbildungsbeziehung während der Vikariatszeit.