

## **Arbeitsauftrag für die Themengruppe: Fortbildung und Qualifizierung**

Stand 25.10.2022

### **Mitglieder der Themengruppe**

**Barbara Kormann**

Friederike Bude

Pfr. Hendrik Drüing

Lisa Feldkamp

Barbara Kockmann

Annette Kubina

Christel Plenter

Pfr. Dr. Marc Röbel

Markus Toppmöller

Beate Willenbrink

Urs von Wulfen

### **Ausgangslage**

Seit Jahrzehnten wird in religionssoziologischen und demoskopischen Befunden ein Erosionsprozess innerhalb des kirchlichen Lebens in Deutschland und Westeuropa prognostiziert. Zu den stärksten und unübersehbaren Indikatoren, die den Einbruch bisher bewährter kirchlicher Strukturen evident erscheinen lassen, gehört der Rückgang der Katholikenzahlen insgesamt und insbesondere die Rückgänge im Bereich des seelsorglichen Personals. Demoskopische Untersuchungen belegen, dass der Prozess der schwindenden Kirchenbindung nicht ausschließlich anlassbezogen ist: Es sind nicht allein bestimmte Reizthemen und aktuelle Kirchenkrisen, die etwa zu Kirchenaustritten führen.

Der Entfremdungsprozess steht in einem größeren wirkungsgeschichtlichen Kontext. Weder das Zweite Vatikanum und noch andere orts- und weltkirchliche Reformansätze konnten bisher den massiven Traditionsabbruch verhindern, der nicht nur die katholische Kirche, sondern auch andere Religionsgemeinschaften und Kulturzusammenhänge betrifft. Die „Kinder der Neuzeit“ (Sloterdijk) sind in ihrer eigenen Tradition immer weniger zuhause. Das besagt für die Gestaltung der diözesanen Pastoral- und Personalentwicklung: Bestimmte Aufgabenfelder können nicht übergangslos von der bisherigen hauptberuflichen Zuständigkeit auf die Ebene ehrenamtlichen Engagements delegiert werden. Hier sind Rollenbilder neu zu klären, hauptberufliche und ehrenamtliche Zuständigkeiten im kirchlichen Handeln theologisch wie kirchenrechtlich neu auszutarieren, aber auch die inhaltlichen Kompetenzen aller Beteiligten zu erweitern.

Bestimmte pastorale Handlungsfelder wie z.B. die Katechese werden künftig nicht in allen Pfarreien gleichermaßen von hauptberuflich Verantwortlichen begleitet werden können. Der Pastorale Raum dürfte dabei zum entscheidenden Referenzrahmen werden. Lokale Ansprechpartner/innen sollten dabei die jeweiligen Aktionsfelder auf der Ebene der Pfarreien und der Teil-Gemeinden koordinieren. Das bedeutet aus hauptberuflicher Perspektive eine noch stärkere Verschiebung in die Richtung einer „begleitenden Pastoral“. Statt die Firmvorbereitung in einer Pfarrei zu verantworten, wird es künftig darum gehen, die Begleiter/innen in einem Pastoralen Raum zu begleiten.

Bei dieser pastoralen Begleitungsarbeit haben die Einrichtungen im Bereich der Aus- und Fortbildung sowie auch die weiteren Bildungsträger eine Schlüsselfunktion: Bildung ist ein Schlüssel der Pastoralentwicklung.

## Arbeitsauftrag

### 1. Kurzfristig:

- a) Die Arbeitsgruppe sichtet die derzeitigen institutionellen und personellen Ressourcen in den jeweiligen Bistumsregionen:
  - Welche Bildungseinrichtungen stehen mit welcher theologischen und pastoralen Grundlagenkompetenz zur Verfügung?
  - Welche künftigen inhaltlichen Bedarfe in den Pastoralen Räumen sind heute schon zu erwarten? Welche Auswirkungen sollte dies mit Blick auf die Personalentwicklung in den Bildungseinrichtungen aller Bildungssegmente haben?
- b) Die Arbeitsgruppe sondiert die Optionen geistlich-theologischer bzw. pastoralpsychologischer Bildungsangebote und die konkreten Bedarfe mit Blick auf den Prozess der Pastoralentwicklung für 2022/2023:
  - Wie können die hauptberuflich und ehrenamtlich Beteiligten, aber auch die bisherigen Dekanate bzw. Pfarreien auf die bevorstehenden Veränderungen inhaltlich vorbereitet werden (Veränderungen in den Rollenbildern, „Change-Management“, Abschied von bisherigen Kirchenbildern)?

### 2. Mittelfristig:

Die Arbeitsgruppe sondiert in Abstimmung mit den zuständigen Abteilungen des GV/BMO die Optionen eines vernetzten Vorgehens.

- Wie lassen sich die zu erwartenden pastoralen Nachfragen und Bedarfe der Territorialeseelsorge mit den Aus- und Fortbildungscurricula sowie mit den Angeboten der Bildungsträger bzw. „Bildungsforen“ verzahnen?
- Wer verantwortet diese Verzahnung inhaltlich, strukturell und institutionell?
- Welche personellen und strukturellen Formen der Zusammenarbeit zwischen den Bildungsträgern untereinander sind notwendig und sinnvoll?
- Welche bisherigen Formen gibt es („Bildungsforen“) bereits und inwiefern sind diese mit Blick auf die Pastoralentwicklung zukunftsfähig?

### 3. Langfristig: Wie kann die Verzahnung der Bildungsträger einer Region mit den Pastoralen Räumen prozess- und bedarfsorientiert erfolgen?

Zur Bearbeitung der einzelnen Fragestellungen ist die Themengruppe beauftragt, ggf. Teilaufträge zu identifizieren und zu beschreiben, für deren Bearbeitung in Rücksprache mit der Steuerungsgruppe Untergruppen gebildet werden können.

## Voraussetzung

- Es bedarf einer perspektivischen Korrelation zwischen der regionalen Pastoralentwicklung in den Pastoralen Räumen und der Personalentwicklung in den jeweiligen Bildungseinrichtungen bzw. Bildungsträgern.
- Der zu erwartende Mehrbedarf an Qualifizierungskursen und Bildungsangeboten muss auch in wirtschaftlicher Hinsicht annäherungsweise modelliert werden. Bildung ist kostenintensiv. Die Erwartung einer kostendeckenden Konzeption und Durchführung der notwendigen Bildungsmaßnahmen ist unrealistisch.
- Die Frage der künftigen Förderstrukturen und Finanzierungsmodelle ist von vornherein als diözesane (bzw. regionale) Leitungsaufgabe zu bedenken.

## Überschneidungen zu anderen Themengruppen

- Verhältnis Pastoraler Raum - Kategorie
- Weiterentwicklung lokaler Pastoralpläne