

# Ausbildungsordnung

## Pastorale Dienste im Bistum Hildesheim

### 1. Grundlegung

Diese Ordnung regelt die Ausbildung der Priester, Ständigen Diakone, Gemeinde- und Pastoralreferent\*innen in der ersten und zweiten Bildungsphase im Bistum Hildesheim. Die folgenden Rahmenordnungen der Deutschen Bischofskonferenz bilden die verbindlichen Regelungen für die Gestaltung der Ausbildung<sup>1</sup>. Sie enthalten allgemeine Vorgaben, die in diözesanen Ordnungen zu konkretisieren sind. Die vorliegende Ordnung setzt diese genannten Rahmenordnungen voraus und formuliert auf dieser Grundlage weitere verbindliche Regelungen und Vorgaben für die Ausbildung pastoralen Personals angesichts der gesellschaftlichen und kirchlichen Rahmenbedingungen, die für das Bistum Hildesheim kennzeichnend sind.

- „Rahmenordnung für die Priesterbildung“ vom 1. Dezember 1988 in der Fassung vom 12. März 2003 (Die deutschen Bischöfe Nr. 73)
- „Rahmenordnung für Ständige Diakone in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland“ vom 19. Mai 2015 (Die deutschen Bischöfe Nr. 101)
- „Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde- und Pastoralreferenten/-innen“ in der Fassung vom 1. Oktober 2011 (Die deutschen Bischöfe Nr. 96)
- „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ vom 27. April 2015 (Die deutschen Bischöfe Nr. 95A)

Die Ausbildung im Bistum Hildesheim gliedert sich in zwei verschiedene Phasen und findet grundlegend vernetzt statt. Bildungsphase I umfasst die Studienphase mit den jeweiligen Praktika und Abschlüssen, Bildungsphase II die Ausbildung bzw. Berufseinführung des pastoralen Personals. Die Vernetzung erfolgt aufgrund gemeinsamer Ziele und Kriterien. Die Ausbildung findet in gemeinsamen und berufsgruppenspezifischen Veranstaltungen statt. Für die letzteren sind eigene Ziele und Kriterien formuliert.

Die verschiedenen Zugangswege für die pastoralen Berufe sowie die unterschiedlichen Berufsprofile und deren Rollenausgestaltungen an den Einsatzorten stehen für die Vielfalt (in) der Pastoral des Bistums Hildesheim. Diese Vielfalt setzt Diskurs- und Teamfähigkeit voraus.

Die Ausbildung basiert auf den wesentlichen Grundprinzipien des 2. Vatikanischen Konzils. Sie verstehen Kirche als „Sakrament, das heißt als Zeichen und Werkzeug für die innigste Vereinigung mit Gott wie für die Einheit der ganzen Menschheit“ (Lumen gentium 1). Kirche ist das in Christus geeinte Volk Gottes (Lumen gentium 9), welches durch Taufe, Firmung und Eucharistie geheiligt ist (Apostolicam actuositatem 3). Sie bezeugt, dass jeder Mensch am österlichen Geheimnis von Sterben, Auferstehen, Vergehen und Werden teilhat und teilnimmt (Gaudium et spes 22).

Vor diesem Hintergrund ist zu berücksichtigen, dass sich die Ausbildung zum pastoralen Dienst im Bistum Hildesheim in einer sich verändernden gesellschaftlichen

---

<sup>1</sup> Im Folgenden werden die Begriffe „Ausbildung“ bzw. „Berufseinführung“ den jeweiligen Rahmenordnungen entsprechend verwendet.

und kirchlichen Situation vorwiegend norddeutscher Diaspora und weiter geographischer (Sozial-)Räume ereignet.

Die Ausbildung weiß sich zudem den aktuellen pastoralen Leitprozessen des Bistums Hildesheims verpflichtet, insbesondere dem der Lokalen Kirchenentwicklung.

## **2. Ziele**

Das Ziel der Ausbildung/Berufseinführung ist es, das zukünftige Personal in der gegenwärtigen Situation von Kirche und Gesellschaft pastoral sprach- und handlungsfähig zu machen. Dies gilt für folgende Kompetenzbereiche: Personale, spirituelle, institutionelle und pastorale/theologische Kompetenz.

Besonderes Augenmerk wird auf die Sensibilisierung und Prävention der unterschiedlichen Formen des Missbrauchs von Macht (geistlich, sexuell, hierarchisch etc.) gelegt.

Für diese Bereiche werden gemeinsame und berufsspezifische Ausbildungsziele formuliert. Diese werden in gesonderten Handreichungen zu Zielen und Kriterien der vernetzten Ausbildung spezifiziert.

### **2.1. Allgemeine Ziele und Kompetenzen**

#### **2.1.1. Personale Kompetenzen und Beziehungsfähigkeit**

Der/die Auszubildende/Assistent\*in/Kaplan zeigt ein angemessenes Maß an Selbstbewusstsein und Selbstannahme, hat ein realistisches Bild von seinen/ihren Stärken und Schwächen. Er/Sie ist in der Lage, eigenverantwortlich und initiativ zu handeln; zeichnet sich aus durch psychische Stabilität und Widerstandsfähigkeit. Er/Sie ist eine authentische Persönlichkeit, die von anderen auch als solche wahrgenommen wird. Er/Sie will weiter wachsen in seiner/ihrer menschlichen Reife und ist bereit, sich auf begleitete Wachstumsprozesse einzulassen.

Der/die Auszubildende/Assistent\*in/Kaplan kann ausgewogene persönliche, seelsorgliche und professionelle Beziehungen aufbauen und weiterentwickeln. Er/Sie weiß um die jeweiligen Machtdynamiken innerhalb solcher Beziehungen, die sensible Balance von Nähe und Distanz und kann auf gleicher Augenhöhe mit den Menschen in Beziehung treten. Offenheit und Freundlichkeit kennzeichnen ihn/sie. Er/Sie kann zuhören und lässt sich korrigieren, er/sie zeichnet sich durch Ehrlichkeit und Verlässlichkeit aus. Er/Sie kann Verschiedenheit zulassen und wertschätzen, Spannungen aushalten und mit ihnen angemessen umgehen.

#### **2.1.2. Spirituelle Kompetenzen**

Der/die Auszubildende/Assistent\*in/Kaplan ist sich seines/ihrer Gerufenseins durch Gott und seiner/ihrer Sendung im Auftrag der Kirche bewusst. Dabei knüpft er/sie an die Erfahrungen und Sehnsüchte der Menschen an. Er/Sie kann authentisch über den christlichen Glauben sprechen und ihn bezeugen. Er/Sie ist sprachfähig vor und von Gott. Zur weiteren Entwicklung seines/ihrer geistlichen Lebens ist er/sie in einer regelmäßigen geistlichen Begleitung.

#### **2.1.3. Institutionelle Kompetenzen**

Der/die Auszubildende/Assistent\*in/Kaplan identifiziert sich mit der katholischen Kirche auf der Grundlage des 2. Vatikanischen Konzils. Er/Sie hat einen realistischen

Blick für Stärken und Schwächen der Kirche und kann sich konstruktiv kritisch zur Kirche verhalten. Er/Sie zeichnet sich durch Ambiguitätstoleranz aus.

Er/Sie ist vertraut mit dem kirchlichen Leben und entwickelt ein Bewusstsein für die Bandbreite an Traditionen und Praktiken innerhalb dieser Kirche. Er/Sie erkennt das Fremde als Bereicherung seiner/ihrer Person. Er/Sie findet seinen/ihren eigenen Standpunkt und begegnet unterschiedlichen Positionen mit Wertschätzung.

Der/die Auszubildende/Assistent\*in/Kaplan versteht sich in seinem/ihrer jeweils spezifischen Amt und Dienst, in seiner/ihrer Rolle und Aufgabe als Teil des Volkes Gottes. Er/Sie ist in der Lage, sich in der Institution Kirche zu bewegen, sich zu ihr zu verhalten und als Vertreter\*in von Kirche in der Gesellschaft aufzutreten. Er/Sie ist in der Lage, sich in die jeweiligen Systemlogiken einzuarbeiten. Er/Sie ist in der Lage, die Charismen und Gaben anderer einzubeziehen, ins Spiel zu bringen und weiterzuentwickeln. Sein/ihr Grundverständnis von Leitung in der Kirche ist geprägt durch Ermöglichung von Partizipation, Vertrauen und Kooperation.

#### **2.1.4. Pastorale Kompetenzen**

Der/die Auszubildende/Assistent\*in/Kaplan identifiziert sich mit der Sendung der Kirche in die Welt und vermag „in vielen Sprachen“ die gute Nachricht vom Reich Gottes zu verkündigen. Er/Sie hat die Fähigkeit, aufgrund seiner/ihrer spezifischen theologischen/religionspädagogischen/sozialpastoralen Kompetenz, die Pastoral vor Ort zu reflektieren. Er weiß um die Auswirkung kultureller und gesellschaftlicher Veränderungen auf das Leben der Kirche und kann gemeinsam mit Anderen Kirche weiterentwickeln. Er/Sie ist in der Lage, die Zeichen der Zeit im Licht des Evangeliums zu deuten.

Der/die Auszubildende/Assistent\*in/Kaplan ist bereit zum Dialog mit Christ\*innen anderer Konfessionen, mit Menschen anderer Religionen und mit Menschen ohne religiöses Bekenntnis aus unterschiedlichen kulturellen Kontexten. Er/Sie ist in der Lage, den Reichtum der anderen konfessionellen und religiösen Überzeugungen zu entdecken.

## **2.2. Berufsspezifische Ziele und Kompetenzen**

### **2.2.1. Ziel: Gemeindereferent\*in**

Gemeindereferent\*innen haben Kraft Taufe und Firmung teil an der Sendung der Kirche. Aufgrund ihrer spezifischen Qualifikation und Sendung üben sie einen besonderen Dienst in der Kirche aus.

Der/die Gemeindeassistent\*in ist fähig, pädagogische und katechetische Prozesse zu initiieren, zu begleiten, zu leiten und zu reflektieren. Er/Sie ist in der Lage, die dafür notwendigen Strukturen aufzubauen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, auszubilden und zu begleiten. Der/die Gemeindeassistent\*in handelt dabei innovativ, kreativ und zielgruppenorientiert.

Der/die Gemeindeassistent\*in versteht sich als Netzwerker\*in und ist fähig, Netzwerke zu schaffen, weiterzuentwickeln und sich souverän in ihnen zu bewegen und zu handeln.

Der/die Gemeindeassistent\*in ist in der Lage, einen kreativen und konstruktiven Unternehmer\*innengeist zu entwickeln, neue Projekte zu kreieren, zu begleiten, zu leiten und auf diese Weise den Menschen zu ermöglichen, auf neue Art Kirche zu sein bzw. neue Orte und Gelegenheiten des Kircheseins zu entdecken.

Der/die Gemeindeassistent\*in ist fähig, seine/ihre theologisch-religionspädagogische Kompetenz, seine/ihre Persönlichkeit und Spiritualität einzubringen und sichtbar zu machen. Er/Sie weiß um seine/ihre Stärken, Schwächen und Charismen, er/sie ist in der Lage, das eigene Handeln und die eigene Rolle in jeweils neuen Settings zu reflektieren und gegebenenfalls zu verändern.

Der/die Gemeindeassistent\*in ist in der Lage, sich verändernde und sich entwickelnde Berufsbilder zu reflektieren und in das eigene berufliche Handeln zu integrieren.

### **2.2.2. Ziel: Pastoralreferent\*in**

Pastoralreferent\*innen haben Kraft Taufe und Firmung teil an der Sendung der Kirche. Aufgrund ihrer spezifischen Qualifikation und Sendung üben sie einen besonderen Dienst in der Kirche aus.

Der/die Pastoralassistent\*in hat umfassend entwickelte spezifische wissenschaftlich-theologische Kompetenzen. Diese befähigen sie/ihn, Pastoral vor Ort gegenwartssensibel, da analytisch reflektiert, innovativ, da der Geschichtlichkeit bewusst, und kompetent, da methodenreflektiert, zu betreiben.

Dazu gehört die Fertigkeit, die Zeichen der Zeit wahrzunehmen und neuartige innovative Prozesse auch tätigkeitsfeldübergreifend zu konzipieren, durchzuführen, zu steuern und zu reflektieren, dabei aber auch neue Ideen und Verfahren zu beurteilen.

Er/Sie nutzt die eigene theologische Bildung, um kontextuelle Theologie vor Ort mit anderen zu entwickeln. Er/Sie kann gemeinsam mit Anderen Kirche weiterentwickeln.

Er/Sie ist in der Lage, Gruppen mit komplexen bzw. interdisziplinären Aufgabenstellungen verantwortlich zu leiten und zu begleiten und dabei ihre Potenziale zu aktivieren. Dabei kann er/sie die fachliche Entwicklung anderer nachhaltig und gezielt fördern. Er/Sie kann fachübergreifende Diskussionen führen und in fachspezifischen Diskussionen innovative Beiträge einbringen.

Der/die Pastoralassistent\*in kann für neue komplexe Aufgaben Ziele unter Reflexion der möglichen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Auswirkungen definieren, geeignete Mittel wählen und neue Ideen und Prozesse entwickeln und umsetzen.

### **2.2.3. Ziel: Diakon**

Der Diakon hat Kraft Taufe und Firmung teil an der Sendung der Kirche. Als Diakon verweist er in seinem durch die Weihe übertragenen sakramentalem Amt (Ordination) darauf, dass die Kirche als Zeichen und Werkzeug nicht für sich selbst existiert. Das Amt ist demnach als Dienstant (LG 18) zu verstehen: Jesus Christus selbst baut die Kirche auf und sendet sie.

Die Berufung drückt sich in einer sozial-diakonischen und damit solidarischen Leidenschaft für die Menschen aus. In ihr sind sowohl persönliche Identität als auch spirituelle Verwurzelung und diakonale Sendung balanciert.

Die Ausbildung der Ständigen Diakone nimmt als besondere Themen die Sakramentalität des Amtes, Berufung und Sendung, diakonische Leidenschaft, Ehelosigkeit bzw. Ehe/Familie und ggf. Zivilberuf in den Blick

Der Kandidat bringt sich in den Sozialraum ein und prägt in seinem Zivilberuf sein Umfeld bzw. als Kandidat für den Diakonat im Hauptberuf seinen Einsatzort. Hierbei

zeigt er eine sozial-caritative Präsenz: Er ist Anstifter einer diakonischen Haltung und zugleich Akteur solidarischen Handelns. Arbeitsplatz und Sozialraum sind die beiden Pole der Sendung. Unterschiedslos wendet er sich dabei allen Menschen zu.

#### **2.2.4. Ziel: Priester**

Der Priester hat Kraft Taufe und Firmung teil an der Sendung der Kirche. Als Priester verweist er in seinem durch die Weihe übertragenen sakramentalem Amt darauf, dass die Kirche als Zeichen und Werkzeug nicht aus sich selbst existiert. Das Amt ist demnach als Dienstant (Lumen gentium 18) zu verstehen: Jesus Christus selbst baut die Kirche auf und leitet sie.

Die Ausbildung zum Priester nimmt besonders die Sakramentalität des Amtes, Berufung und Sendung, den Dienst der Verkündigung und der Spendung der Sakramente und die verantwortete Entscheidung zur zölibatären Lebensform in den Blick.

Der Kandidat ist in der Lage, mit seinem ganzen Leben glaubwürdig Zeugnis abzulegen. Teil dieses Zeugnisses ist die Ehelosigkeit um des Reiches Gottes willen. Dies setzt eine reife Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit voraus.

Der Kandidat ist in der Lage, angemessene Formen der Verkündigung in Wort und Tat zu nutzen und zu entwickeln.

Der Kandidat wird befähigt, die Sakramente so zu feiern, dass sie die Heilzusage Gottes verdeutlichen und dem Volk Gottes dienen.

Als Priester bleibt er Teil des pilgernden Volkes Gottes und versteht zugleich das ihm übertragene spezifische Leitungsamt der Kirche als Dienst an diesem Volk Gottes. Er fördert die Charismen, sorgt sich um die Einheit und dient dem Aufbau und der Sendung der Kirche. Hierzu bedarf es neben der grundlegenden theologischen Kompetenz insbesondere der geistlichen Kompetenz, Prozesse der geistlichen Unterscheidung zu begleiten. Der Kandidat ist in besonderer Weise sensibilisiert für die missbrauchsgefährdende Macht, die mit diesem Leitungsamt verbunden ist.

### **3. Ausbildung**

Im Mittelpunkt steht der/die einzelne Auszubildende selbst. Sein/ihr eigenverantwortliches Handeln ist ein wichtiger und integraler Bestandteil der Ausbildung.

Diese umfasst zwei Phasen. Die erste Phase dient schwerpunktmäßig der theologisch-wissenschaftlichen, die zweite vorrangig der pastoral-praktischen Qualifizierung.

Die erste Phase muss vor dem Beginn der zweiten Bildungsphase abgeschlossen sein.

#### **3.1. Bildungsphase I**

##### **3.1.1. Voraussetzungen**

In der Regel kann die Bildungsphase I nach der Empfehlung der jeweiligen Ausbildungsleitung und nach einem jährlich stattfindenden Bewerber\*innentag begonnen werden.

##### **3.1.1.1. Bewerber\*in Gemeindereferent\*in**

Interessierte am Beruf Gemeindereferent\*in müssen nicht am Bewerber\*innentag teilnehmen und können ihren Studienort frei wählen. Bei einer Entscheidung für einen

Studienort, der eine Empfehlung des Bistums für die Erteilung der Studienzulassung verlangt, ist eine Teilnahme am Bewerber\*innentag jedoch die Voraussetzung für die Erteilung dieser Empfehlung.

### **3.1.1.2. Bewerber\*in Pastoralreferent\*in**

Interessierte am Beruf Pastoralreferent\*in können am Bewerber\*innentag teilnehmen und ihren Studienort frei wählen.

### **3.1.1.3. Bewerber Diakonat**

Von jedem Interessenten wird eine mehrjährige ehrenamtliche Mitarbeit in der Pastoral sowie Engagement im sozialen Bereich erwartet.

Bewerber für den Diakon im Zivilberuf sollen zu Beginn der Interessentenzeit nicht älter als 55 Jahre sein. Bewerber für den Diakon im Hauptberuf sollen zum Zeitpunkt der Weihe nicht älter als 55 Jahre sein.

Es werden Sondierungsgespräche mit der jeweils verantwortlichen Ausbildungsleitung geführt. Nach der Vorlage eines Motivationsschreibens, eines Lebenslaufes und der Teilnahme am Bewerber\*innentag erfolgt nach dem gemeinsamen Votum der Ausbildungsleitungen und des/der Bischöflichen Beauftragten die Zulassung zur Interessentenzeit.

Verheiratete Bewerber können die Diakonatsausbildung nur im Einvernehmen mit ihrer Ehefrau beginnen.

### **3.1.1.4. Bewerber Priester**

Interessierte nehmen an einem Aufnahmeverfahren teil, dazu gehören Einzelgespräche mit dem Regens, ein medizinisches sowie ein psychologisches Gutachten durch eine externe Fachkraft. Dieses Gutachten dient dem Erkennen psychopathologischer Persönlichkeitsmerkmale des Kandidaten und einer ersten Einschätzung seiner Persönlichkeitspotentiale. Zudem ist die Teilnahme am Bewerber\*innentag des Bistums Voraussetzung. Näheres dazu regelt eine Handreichung. Am Ende dieses Verfahrens bittet der Interessent den Bischof schriftlich um die Aufnahme unter die Priesteramtskandidaten des Bistums. Auf der Grundlage der Erkenntnisse des Aufnahmeverfahrens und in Abstimmung mit den Ausbildungsleitungen der anderen pastoralen Berufsgruppen gibt der Regens dazu ein Votum ab.

## **3.1.2. Berufsspezifische Ausbildung**

### **3.1.2.1. Bewerber\*in Gemeindereferent\*in**

Interessierte für den Beruf Gemeindereferent\*in im Bistum Hildesheim sind nicht auf einen Studienort festgelegt. Sie können sich bei der Ausbildungsleitung melden, um eine erste Einschätzung bezüglich einer möglichen Eignung beim Bewerber\*innentag zu erhalten. Während des Studiums (Religionspädagogik, Angewandte Theologie, Praktische Theologie, Theologie im Fernkurs oder vergleichbar) bietet die Ausbildungsleitung verschiedene Begleitformate sowie die Organisation und Begleitung von Praktika an. Eine Teilnahme an diesen Formaten ist keine notwendige Voraussetzung für eine spätere Bewerbung als Gemeindeassistent\*in.

### **3.1.2.2. Bewerber\*in Pastoralreferent\*in**

Interessierte für den Beruf Pastoralreferent\*in im Bistum Hildesheim sind nicht auf einen Studienort festgelegt. Sie können sich bei der Ausbildungsleitung melden, um eine erste Einschätzung bezüglich einer möglichen Eignung beim Bewerber\*innentag zu bekommen. Es wird eine individuelle und gleichzeitig über die Studienorte vernetzte Begleitung während des Studiums (mag. theol., Master mit dem mag. theol. entsprechenden Studien, Lehramt Sek II (nach Einzelprüfung)) entwickelt.

### **3.1.2.3. Bewerber Diakonat**

Die Interessentenzeit („Vorbereitende Phase“, vgl. Ratio fundamentalis, 41ff) dauert mindestens zwei Jahre; ggf. kann eine Verlängerung vorgesehen werden. Sie findet berufsbegleitend statt. In der Interessentenzeit ist der Grundkurs von „Theologie im Fernkurs“ der Domschule e. V. Würzburg erfolgreich (Abschlussnote mindestens „befriedigend“, 3,0) abzuschließen, sofern der Interessent nicht über eine adäquate theologische Ausbildung verfügt.

In der Interessentenzeit ist ein psychologisches Gutachten durch eine externe Fachkraft zu erstellen. Dieses Gutachten dient dem Erkennen psychopathologischer Persönlichkeitsmerkmale des Kandidaten und einer ersten Einschätzung seiner Persönlichkeitspotentiale.

Es erfolgt zum einen eine Auseinandersetzung mit Amt und Dienst des Diakons, zum andern eine vertiefende Prüfung der je eigenen Berufung. Zudem setzen sich die Interessenten in zwei Praktikumsphasen mit der diakonisch-sozialen Praxis auseinander: einerseits durch ein einwöchiges Intensivpraktikum in einer sozialen Einrichtung zu Beginn der Interessentenzeit und andererseits durch ein etwa sechsmonatiges Sozialpraktikum, das – abgestimmt auf die terminlichen Möglichkeiten angesichts von beruflicher Tätigkeit und Familie und in Abstimmung mit der Ausbildungsleitung – in Wohnortnähe in einer nicht-kirchlichen sozialen Einrichtung geleistet wird.

Da der Dienst des Diakons in engem Zusammenhang mit der Familie des Diakons steht, werden bei verheirateten Interessenten auch die Ehefrauen und Familien in den Weg einbezogen. An den Gesprächen mit der Ausbildungsleitung und dem Bischöflichen Beauftragten nimmt die Ehefrau teil.

### **3.1.2.4. Bewerber Priester**

Die Kandidaten für das Priesteramt nehmen in der Regel an einem vorbereitenden Jahr (Propädeutikum) teil. In diesem Jahr geht es um die Einübung in das Geistliche Leben und die Klärung der Berufung in ihren Grundzügen (Ehelosigkeit, Spiritualität, Gemeinschaft), zudem umfasst es Gemeinde- und Sozialpraktika.

Es folgt dann der Beginn des Studiums der Katholischen Theologie. Die ersten vier Studiensemester lebt der Kandidat in einem Priesterseminar, dies dient dem vertieften Einüben einer priesterlichen Spiritualität. In dieser Zeit absolviert der Kandidat ein Praktikum von fünf Wochen, in der er ein kleines Projekt plant und durchführt. Nach dem ersten Studiensemester erhält der Kandidat die Lektoratsbeauftragung. Am Ende dieser Phase wird der bisherige Ausbildungsweg des Kandidaten umfassend evaluiert, ggf. werden weitere Lernschritte vereinbart.

Es folgen die Freisemester. Der Student wählt einen Studienort, an dem er zwei Semester studiert.

Nach der Rückkehr aus den Freisemestern, in den letzten beiden Jahren des Regelstudiums geht es darum, die bisher gemachten Lernfortschritte weiterzuentwickeln und im Hinblick auf ihre Nachhaltigkeit zu evaluieren. Dazu wohnt der Kandidat in der Regel wieder im Priesterseminar. Nach Absprache mit dem Regens sind auch alternative Ausbildungsmodelle möglich. Im 7. Semester wird der Kandidat in der Regel mit dem Akolythat beauftragt. Nach dem 7. Semester absolviert der Kandidat ein Schulpraktikum von vier Wochen.

Während des Propädeutikums und der gesamten Studienphase bietet das Bistum Hildesheim Veranstaltungen im Bistum und einzelne Module zur Persönlichkeitsentwicklung an. Näheres regelt eine Handreichung. Die Teilnahme an den Veranstaltungen ist in der Regel verpflichtend.

Für Kandidaten ohne Berechtigung zu einem Hochschulstudium bietet das Bistum alternative Ausbildungswege an. Näheres regelt die Handreichung.

### **3.1.3. Formate der vernetzten Ausbildung**

Während des Studiums werden verschiedene begleitende Angebote gestaltet, deren Ziele das Kennenlernen der Kandidat\*innen, der Kontakt mit dem Bistum und seinen pastoralen Leitlinien sind. Zudem macht das Bistum Angebote zur Persönlichkeitsentwicklung.

## **3.2. Bildungsphase II**

Für die Gemeindeassistent\*innen und Pastoralassistent\*innen handelt es sich um die Berufseinführung, für die Bewerber der Ständigen Diakone um die Ausbildung. Für die Priester umfasst die Vernetzte Ausbildung die zwei Jahre der pastoralen Ausbildung bis zur Priesterweihe und das erste Jahr der Berufseinführung als Kaplan.

Während der dreijährigen Ausbildung/Berufseinführung stehen 50 % der Arbeitszeit für den Einsatz in der Pastoral und 50 % für die Formate der Ausbildung/Berufseinführung, sowie Vor- und Nachbereitung zur Verfügung. Die Ausbildung der Ständigen Diakone im Zivilberuf erfolgt berufsbegleitend und setzt eine individuelle Zeiteinteilung voraus.

### **3.2.1. Voraussetzungen**

#### **3.2.1.1. Berufseinführung Gemeindeassistent\*in**

- Studienabschluss als:
  - Bachelor of Arts Religionspädagogik/Angewandte bzw. Praktische Theologie
  - Abschluss von Theologie im Fernkurs (Grundkurs + Aufbaukurs + Pastoraltheologischer Kurs)
- Schriftliche Bewerbung bis zum 31. Januar d.J.
- Erfolgreiche Teilnahme am Assessment. Die Zulassung erfolgt aufgrund des gemeinsamen Votums der Ausbildungsleitungen und dem/der jeweiligen Leiter\*in der HA Personal/Seelsorge. Dieses wird schriftlich mitgeteilt.

#### **3.2.1.2. Berufseinführung Pastoralassistent\*in**

- Studienabschluss als:
  - Mag. theol.
  - Master mit dem Mag. theol. entsprechenden Studien
  - Lehramt Sek II (nach Einzelprüfung)
- Schriftliche Bewerbung bis zum 31. Januar d. J.



- Erfolgreiche Teilnahme am Assessment. Die Zulassung erfolgt aufgrund des gemeinsamen Votums der Ausbildungsleitungen und dem/der jeweiligen Leiter\*in der HA Personal/Seelsorge. Dieses wird schriftlich mitgeteilt.

### 3.2.1.3. Diakonatsbewerber

- Abschlüsse:
  - Mindestens Mittlere Reife (Realschulabschluss) oder vergleichbarer Bildungsstand,
  - sowie eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Studium mit den Abschlüssen Bachelor oder Master mit entsprechender beruflicher Erfahrung (vgl. RF 33)
  - sowie ein abgeschlossenes Studium des Grundkurses von „Theologie im Fernkurs“, mit einer Abschlussnote, die „befriedigend“ (3,0) nicht unterschreitet oder eine adäquate theologische Ausbildung
- Schriftliche Bewerbung für die Ausbildung zum Diakon im Zivilberuf oder zum Diakon im Hauptberuf bis zum 31. Januar d. J. mit den erforderlichen Bewerbungsunterlagen
- Erfolgreiche Teilnahme am Assessment. Die Zulassung erfolgt aufgrund des gemeinsamen Votums der Ausbildungsleitungen, dem/der Bischöflichen Beauftragten und dem/der jeweiligen Leiter\*in der HA Personal/Seelsorge. Dieses wird schriftlich mitgeteilt.  
Weitere Regelungen finden sich in der „Ordnung für die Ständigen Diakone im Bistum Hildesheim“ in der jeweils gültigen Fassung.

### 3.2.1.4. Priesteramtskandidaten

- Studienabschluss:
  - Magister, Lizentiat oder Master in Katholischer Theologie
  - Abschluss des Studiums am Studienhaus St. Lambert, Lantershofen (Priesterseminar des 3. Bildungsweges)
- Positives Votum des Regens des Priesterseminars am Studienort, in dem der Kandidat mindestens zwei Jahre gelebt hat
- Nachweis über die Teilnahme an den Modulen zur Persönlichkeitsbildung

Der Kandidat formuliert zum 1.12. des Vorjahres, in dem er die Zweite Bildungsphase beginnen möchte, die Bitte um die Zulassung zum Weiheamt (Admissio). Die Zulassung erfolgt durch den Bischof aufgrund eines gemeinsamen Votums der Ausbildungsleitungen aller pastoralen Berufe.

### 3.2.2. Curriculum

Das Curriculum der Bildungsphase II besteht aus vernetzten und berufsspezifischen Teilen.

Dies dient der Ausbildung der folgenden Kompetenzbereiche: Personale, spirituelle, institutionelle und pastorale/theologische Kompetenz.

Diskurs- und Teamfähigkeit sind wesentliche Kompetenzen der Ausbildung, die die Vielfalt der unterschiedlichen Berufe mit ihren jeweiligen Berufungen als pastorales Potential entwickeln.

Um Kompetenzen zu entdecken und Potentiale gut fördern zu können, braucht es einen Maßstab. Dieser ermöglicht den Auszubildenden, sich selbst einschätzen zu können und weitere Entwicklungsschritte zu gehen. Zugleich ergibt sich hieraus eine

Vergleichbarkeit. In der Ausbildung pastorale Dienste im Bistum Hildesheim stellt das Pastorale Kompetenz Niveau (PKN) diesen Rahmen dar. Analog zu den in den Zielen beschriebenen Kompetenzen werden sowohl persönliche, fachliche und spirituelle Bereiche in den Blick genommen. (s. Anlage 1)

Das Curriculum der Ausbildung in der aktuellen Fassung findet sich in dem jeweiligen Modulhandbuch. Veränderungen des Curriculums werden zwischen den Ausbildungsleiter\*innen und der HA Personal/Seelsorge abgestimmt.

### **3.2.2.1. Formate der Vernetzten Ausbildung**

Alle Formate der vernetzt stattfindenden Ausbildung/Berufseinführung finden jahrgangsübergreifend statt.

Ein wesentlicher Aspekt ist die spirituelle Bildung. Diese findet sich zum einen in den verschiedenen Formaten der Ausbildung, zum anderen in der kontinuierlichen geistlichen Begleitung und in jährlichen Exerzitien.

Die Ausbildung/Berufseinführung umfasst Module, die im Selbststudium zu erarbeiten sind. Die Ergebnisse werden in Kolloquien vorgestellt, reflektiert und bewertet.

Eine fachliche Begleitung erfolgt durch Tutor\*innen. Deren Aufgaben werden in einer eigenen Handreichung beschrieben.

Reflexionstreffen nehmen die pastorale Praxis unter bestimmten, teils zeitaktuellen, Fragestellungen in den Blick.

Workshops bieten die Möglichkeiten, Thematiken zu vertiefen und nutzen hierzu die Expertise von Fachleuten.

Exkursionen dienen der Erweiterung des Erfahrungshorizontes und ermöglichen das Erleben pastoralen Handelns in fremden und neuartigen Kontexten.

Verpflichtend ist die Teilnahme an einem pastoralpsychologischen Basiskurs. Dieser umfasst mindestens sieben Kurswochen und abschließender Prüfung. Dessen Inhalte werden in der Ausbildung der Ständigen Diakone im Zivilberuf durch adäquate Kurse ersetzt.

Verpflichtend ist Supervision über den gesamten Ausbildungszeitraum.

Zudem erfolgen jährliche Evaluationsgespräche, die sich an den Zielen und Kriterien der Ausbildung orientieren. Diese werden mit der jeweiligen Ausbildungsleitung und dem jeweiligen Dienstvorgesetzten geführt. Die Gespräche werden dokumentiert.

### **3.2.2.2. Berufsspezifische Formate**

#### **3.2.2.2.1. Gemeindeassistent\*innen**

Einmal pro Halbjahr finden zweitägige Studientage für Gemeindeassistent\*innen statt. Diese haben auf je unterschiedliche Weise die o.g. Ziele zum Inhalt. Methodisch sind sie eine Mischung aus Exkursion, Reflexion und Workshop. Unterschiedliche Netzwerke und Projekte sollen kennengelernt und reflektiert und immer wieder in Beziehung gesetzt werden zur eigenen Rolle und zum eigenen Berufsprofil.

#### **3.2.2.2.2. Pastoralassistent\*innen**

Viermal im Jahr finden zweitägige Studientage Pastoral für Pastoralassistent\*innen statt. Ziel dieser Studientage Pastoral ist die theologische Reflexion pastoraler Praxis und ihrer innovativen Weiterentwicklung.

So entwickeln die Pastoralassistent\*innen ihre spezifische berufliche Rolle und darin eine institutionelle Kompetenz, die es ihnen ermöglicht, innerhalb der Kirche und außerhalb als Repräsentant\*in theologisch reflektiert und vernetzt zu handeln.

### **3.2.2.2.3. Diakone**

Die Bewerber für den Ständigen Diakonat werden mit Beginn der Ausbildung in den Diakonatskreis aufgenommen.

Es folgt die dreijährige Ausbildung. Sie umfasst die religiös-spirituelle Bildung im Diakonatskreis sowie ein vertiefendes pastoral-diakonisches Studium und eine diakonisch-praktische Ausbildung. Hierbei werden die unterschiedlichen Tätigkeitsformen als Diakon im Zivilberuf und im Hauptberuf berücksichtigt.

Die Vermittlung der Themen geschieht im Rahmen von Ausbildungswochenenden, Studientagen und Praktika. Näheres legt ein berufsspezifisches Curriculum fest, das regelmäßig modifiziert wird.

Bestandteil der Ausbildung für die Diakone im Zivilberuf ist die zertifizierte Teilnahme am MHFA (Mental Health First Aid) – Kurs.

### **3.2.2.2.4. Priester**

Die Kandidaten für das Priesteramt nehmen an den Kursen zur Vorbereitung auf die Diakonen- und Priesterweihe teil, die in Kooperation mit anderen Bistümern durchgeführt werden.

Im dritten Jahr der Vernetzten Ausbildung nehmen sie an den Fortbildungen der Kapläne teil, wie sie in der Ordnung zur Berufseinführung der Kapläne geregelt sind.

## **3.2.3. Regularia**

### **3.2.3.1. Vertrag/Kontrakt**

Für die Gemeindeassistent\*innen, Pastoralassistent\*innen und Bewerber für den Diakon im Hauptberuf (dienstrechtlich-spezifische Bezeichnung hier: Diakonatsanwärter) wird für die Zeit der Berufseinführung ein Dienstvertrag im Auftrag des Bischofs durch den Generalvikar gemäß den Richtlinien der AVO des Bistums Hildesheims in der jeweils geltenden Fassung geschlossen.

Vertragsbeginn ist in der Regel der 1. September des Jahres.

Die Bewerber für den Diakonat im Zivilberuf schließen einen Ausbildungskontrakt mit dem Bistum Hildesheim. Dieser Kontrakt regelt den Beginn und den Verlauf der Ausbildung. Zudem werden hierin die Verpflichtungen des Kandidaten und der Ausbildungsleitung niedergelegt. Während der dreijährigen Ausbildungszeit ruhen alle Ämter (PGR, KV, etc.) innerhalb der Pfarrei. Darüber hinaus gehendes Engagement kann in Absprache mit dem/der Ausbildungsleiter\*in erfolgen.

### **3.2.3.2. Einsatzorte**

Die Auswahl der Einsatzorte erfolgt in Abstimmung zwischen der HA Personal/Seelsorge und der jeweiligen Ausbildungsleitung. Die Auswahl orientiert sich an den Erfordernissen der Ausbildung/Berufseinführung.

### **3.2.4. Abschluss der Ausbildung/Berufseinführung**

Die Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung/Berufseinführung ist die regelmäßige Teilnahme an den o.g. Ausbildungsveranstaltungen.

Die Ausbildung/Berufseinführung endet mit einer berufsspezifischen Prüfung, die im Folgenden beschrieben wird.

#### **3.2.4.1. Gemeindeassistent\*innen**

Die Berufseinführung wird abgeschlossen durch die Zweite Dienstprüfung. Diese erfolgt in Anwesenheit des Bischofs von Hildesheim oder eines/-er Vertreter\*in. Die Prüfung erfolgt durch die zuständige Ausbildungsleitung, sowie den/die zuständige\*n Referent\*in und den/die Leiter\*in der Hauptabteilung Personal/Seelsorge.

Gemeindeassistent\*innen müssen in allen Modulen einen Durchschnitt von mindestens PKN 2 erreicht haben, um zur Zweiten Dienstprüfung zugelassen zu werden.

Diese besteht aus einer Hausarbeit von 15 Seiten, in der ein pastorales Projekt und das eigene Lernen der drei Assistenzjahre reflektiert werden, und einem Kolloquium. In diesem Kolloquium soll die Hausarbeit sowohl vorgestellt als auch diskutiert werden. Um die Dienstprüfung erfolgreich abzuschließen, muss mindestens ein Niveau von PKN 2 erreicht werden.

Die Gesamtbewertung (10/10) setzt sich wie folgt zusammen:

- Zeugnis zur Zweiten Dienstprüfung durch den Dienstvorgesetzten (1/10)
- Bewertung der Berufseinführung auf folgenden Grundlagen (3/10):
  - Durchschnitt aller Kolloquien
  - Evaluationsgespräche
- Teilnahme an sonstigen Ausbildungsveranstaltungen
- Hausarbeit zur Zweiten Dienstprüfung (3/10)
- Kolloquium zur Zweiten Dienstprüfung (3/10)

Je nachdem, ob PKN 2 oder 3 erreicht wurde, besteht der/die Gemeindeassistent\*in die Zweite Dienstprüfung mit den Prädikaten „bestanden“ für PKN 2 bzw. „mit Auszeichnung bestanden“ für PKN 3. Der PKN wird in einem differenzierten Leistungsnachweis verzeichnet.

Eine einmalige Wiederholung der Zweite Dienstprüfung ist auf schriftlichen Antrag hin möglich.

Das Bestehen der Zweiten Dienstprüfung ist die Voraussetzung für die Sendung des/der zukünftigen Gemeindeferent\*in durch den Bischof in den Dienst als Gemeindeferent\*in des Bistums Hildesheim.

#### **3.2.4.2. Pastoralassistent\*innen**

Die Berufseinführung wird abgeschlossen durch die Zweite Dienstprüfung. Diese erfolgt in Anwesenheit des Bischofs von Hildesheim oder eines/-er Vertreter\*in. Die Prüfung erfolgt durch die zuständige Ausbildungsleitung, sowie den/die zuständige\*n Referent\*in und den/die Leiter\*in der Hauptabteilung Personal/Seelsorge.

Pastoralassistent\*innen müssen in allen Modulen und den Studientagen Pastoral einen Durchschnitt von mindestens PKN 3 erreicht haben, um zur Zweiten Dienstprüfung zugelassen zu werden.

Diese besteht aus

- einer Zulassungsarbeit, die eine pastorale Praxis mit Erkenntnisgewinn für eben diese pastorale Praxis theologisch reflektiert. Dies beinhaltet auch die Reflexion der Entwicklung der eigenen Rolle als Pastoralassistent\*in und der darin

enthaltenen Verantwortungs- und Leitungserfahrungen. Sie soll einen Umfang von 15 Seiten haben.

- einem Kolloquium. In diesem Kolloquium soll die Zulassungsarbeit sowohl vorgestellt als auch verteidigt werden. Um die Dienstprüfung erfolgreich abzuschließen, muss mindestens ein Niveau von PKN 3 erreicht werden.

Die Gesamtbewertung (10/10) setzt sich wie folgt zusammen:

- Berufseinführung: (3/10)
  - Durchschnitt aller Kolloquien, sonstigen Ausbildungsveranstaltungen
  - Evaluationen
- Zulassungsarbeit zur Zweiten Dienstprüfung (3/10)
- Zeugnis des Dienstvorgesetzten (1/10)
- Kolloquium zur Zweiten Dienstprüfung (3/10)

Je nachdem, ob PKN 3 oder PKN 4 erreicht wurde, besteht der/die Pastoralassistent\*in die Zweite Dienstprüfung mit den Prädikaten „bestanden“ für PKN 3 bzw. „mit Auszeichnung bestanden“ für PKN 4. Das PKN wird in einem differenzierten Leistungsnachweis verzeichnet.

Eine einmalige Wiederholung der Zweiten Dienstprüfung ist auf schriftlichen Antrag hin möglich.

Das Bestehen der Zweiten Dienstprüfung ist die Voraussetzung für die Sendung des/der zukünftigen Pastoralreferent\*in durch den Bischof in den Dienst als Pastoralreferent\*in des Bistums Hildesheim.

### **3.2.4.3. Diakonatsbewerber**

Die Ausbildung wird durch die Zweite Dienstprüfung abgeschlossen. Diese erfolgt in Anwesenheit des Bischofs von Hildesheim oder eines/-er Vertreter\*in. Die Prüfung erfolgt durch die jeweilige Ausbildungsleitung, den/die jeweilige/-n Referent\*in und den/die Leiter\*in der Hauptabteilung Personal/Seelsorge.

Die Zweite Dienstprüfung besteht aus:

- einer schriftlichen Arbeit im Umfang von ca. 15 Seiten.
  - Für die Bewerber zum Diakonats im Zivilberuf liegt der Schwerpunkt auf der Perspektive des diakonischen Handelns im Zivilberuf und dem sozialraumorientierten Praktikum; diese beinhaltet die Analyse des Sozialraumes der Praktikumsparrei sowie die Darlegung und Reflexion der Projekte aus diakonischer Perspektive.
  - Für die Bewerber zum Diakonats im Hauptberuf liegt der Schwerpunkt auf der sozialraumorientierten Praxis innerhalb der Pfarrei. Diese beinhaltet die Analyse des Sozialraumes, das vernetzende Handeln und reflektiert die sozialpastorale Perspektive.
- einer mündlichen Prüfung, deren Themen Inhalte der Hausarbeit sowie zuvor vereinbarte Texte aus Theologie und Pastoral sind.

Eine einmalige Wiederholung der Zweiten Dienstprüfung ist auf schriftlichen Antrag hin möglich.

Der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung mit mindestens PKN 1 ist Voraussetzung für die Weihevorbereitung.

#### **3.2.4.4. Priester**

Für Priester wird im Rahmen der Vernetzten Ausbildung keine Zweite Dienstprüfung durchgeführt. Vielmehr ist der Abschluss der Vernetzten Ausbildung zu dokumentieren. Diese Dokumentation enthält folgendes:

- Bewertung der Kolloquien (erreichtes PKN)
- Nachweis über die erfolgreiche Teilnahme an einem pastoralpsychologischen Basiskurs
- Ergebnisprotokoll über ein abschließendes Reflexionsgespräch anhand der Handreichung Ziele und Kriterien für die Priesterausbildung. Daran nehmen der leitende Pfarrer und ein Teammitglied aus einem anderen pastoralen Beruf teil, das vom leitenden Pfarrer in Rücksprache mit dem Regens benannt wird.
- Stellungnahme des Regens zur Entwicklung des Priesters während der Vernetzten Ausbildung, diese wird mit dem Priester besprochen.

Die Inhalte dieser Dokumentation fließen in das Pastorexamen ein, das in der Ordnung für die Berufseinführung der Kapläne geregelt ist.

## **4. Personale Struktur**

Die Ausbildung bzw. Berufseinführung erfolgt im Sendungsauftrag des Bischofs von Hildesheim.

### **4.1 Strukturelle Zuordnung im Bischöflichen Generalvikariat**

Die Ausbildung/Berufseinführung ist direkt dem/der Leiter\*in der Hauptabteilung Personal/Seelsorge zugeordnet. In Absprache mit dem/der Leiter\*in der Hauptabteilung Personal/Seelsorge erfolgt die Anstellung durch den Bischöflichen Generalvikar als Gemeindeassistent\*in, Pastoralassistent\*in oder Diakonatsanwärter (hauptberuflicher Dienst).

### **4.2. Ausbildungsteam**

Das Ausbildungsteam besteht aus den Ausbildungsleitungen für die verschiedenen pastoralen Berufe und dem Spiritual.

Diese verantworten gemeinsam den Gesamtrahmen der Ausbildung/Berufseinführung.

#### **4.2.1. Ausbildungsleitung**

Ihre wesentlichen Aufgaben sind:

- Informationsbereitstellung für Interessent\*innen
- Durchführung des Bewerbungsverfahrens
- Organisation der begleitenden Formate in Bildungsphase I
- Organisation der gesamten Ausbildung/Berufseinführung in Bildungsphase II
- Auswahl der jeweiligen Einsatzorte
- Auswahl und Begleitung der Tutor\*innen
- Planung der einzelnen Ausbildungsveranstaltungen
- Fachliche Begleitung der Auszubildenden/Assistent\*innen/Kapläne

- Reflexion und Bearbeitung von Konfliktsituationen
- Beurteilung in den verschiedenen Ausbildungsphasen
- Abnahme von Prüfungen
- Vorbereitung der Beauftragungen, Bereitschaftserklärungen und Weihen
- Weiterentwicklung der Ausbildungskonzeption
- Vertretung auf diözesaner und überdiözesaner Ebene

#### **4.2.2. Spiritual**

Der Spiritual verantwortet den Bereich der geistlichen Begleitung und spirituellen Bildung. Die Inhalte der Begleitung unterliegen dem Forum Internum.

Der Spiritual ist nicht an Entscheidungen über die Eignung/Nichteignung oder an Gutachten beteiligt. Sie/Er gibt den jeweiligen Ausbildungsleitungen lediglich Auskunft, ob an verpflichtenden Veranstaltungen teilgenommen wurde.

Seine Aufgabe ist:

- Vorstellung der Geistlichen Begleitung zu Beginn der jeweiligen Bildungsphase
- Durchführung von Formaten spiritueller Bildung
- Organisation der Geistlichen Begleitung des Einzelnen und jährlichen Exerzitien
- Vorbereitung und Durchführung von Exerzitien und Besinnungstagen
- Einführung in die Geistliche Begleitung
- Weiterentwicklung des Konzeptes der geistlichen Begleitung
- Vertretung auf diözesaner und überdiözesaner Ebene

#### **4.3. Geistliche Begleiter\*innen**

Während der Ausbildung/Berufseinführung der Bildungsphase II sind die Auszubildenden/Assistent\*innen/Kapläne zur Geistlichen Begleitung verpflichtet. Sie suchen sich, in Absprache mit dem/der Spiritual\*in, eine Begleitung.

Die Inhalte unterliegen dem Forum Internum.

#### **4.4. Tutor\*innen**

Während der gesamten Zeit der Ausbildung/Berufseinführung der Bildungsphase II wird jedem/-er ein\*e Tutor\*in als „Lernbegleiter\*in“ zugeordnet.

Die Beauftragung erfolgt durch die Leitung der Hauptabteilung Personal/Seelsorge.

Inhalte der Treffen werden nicht an die Ausbildungsleitung weitergegeben und nicht in die Entscheidung über Eignung/Nichteignung miteinbezogen.

Ihre Aufgaben sind:

- Bildung eines Lerntandems mit dem Ziel, bei der Erarbeitung der verschiedenen Ausbildungsinhalte zu unterstützen
- Regelmäßige Reflexion von Lernerfahrungen
- Verweis auf relevante Arbeitsbereiche, Einrichtungen, Personen oder Inhalte, die im Zusammenhang mit Aufgabenbereichen oder Lerninhalten stehen.
- Alternative Handlungsmöglichkeiten eröffnen
- Einblicke in den eigenen Arbeitskontext ermöglichen

#### **4.5. Dienstvorgesetzte\*r**

In Bildungsphase II ist der/die im jeweiligen Vertrag benannte direkte Dienstvorgesetzte bzw. kirchliche Vorgesetzte für das Gelingen der Ausbildung/Berufseinführung mitverantwortlich.

Hierbei soll er Gelegenheit geben, sich vorhandene Praxisräume zu erschließen und neue Handlungsräume zu eröffnen.

Der konkrete Einsatz in den verschiedenen pastoralen Feldern, Dienstzeiten, Urlaubsregelungen ist mit dem/der Dienstvorgesetzten abzusprechen. Dazu gehört die Teilnahme an den Dienstgesprächen und Pastoralbesprechungen, soweit es die jeweilige Ausbildungssituation zulässt. Regelmäßige Reflexionsgespräche sind eine wichtige Voraussetzung für die Planung der gemeinsamen Arbeit und sichern die gegenseitige Information. Sie finden mindestens einmal monatlich statt.

Besondere Absprachen bedarf es bei der Ausbildung zum Ständigen Diakonats im Zivilberuf, da diese berufsbegleitend erfolgt und eine Vorgesetztenfunktion gesondert zu regeln ist.

Die jeweilige Ausbildungsleitung führt mit dem/der Dienstvorgesetzten und dem/der Auszubildenden/Assistent\*in/Kaplan ein jährliches Evaluationsgespräch.

Zum Ende der Ausbildung/Berufseinführung bzw. vor den Skrutinien vor den Weihen legt der leitende Pfarrer bzw. der/die (Dienst-)Vorgesetzte der jeweiligen Ausbildungsleitung eine Beurteilung vor, die sich an den Zielen und Kriterien der Ausbildung orientiert.

Kommt es in einem Bereich der Dienstaufsicht zu einem schwerwiegenden Konflikt, so ist die Ausbildungsleitung einzubeziehen.

#### **4.6. Supervisor\*innen**

Die Supervisor\*innen reflektieren mit den Auszubildenden/Assistent\*innen/Kaplänen die gegenwärtige und die zukünftige Berufsrolle, das Konfliktverhalten, institutionelle Zusammenhänge, die eigene Persönlichkeit, das Zusammenwirken im Team und den beruflichen Alltag.

Die Supervision erfolgt als Einzelsupervision. Im ersten Ausbildungs-/Berufseinführungsjahr der Bildungsphase II suchen sich alle Auszubildenden/Assistent\*innen eine\*n Supervisor\*in, der/die entweder bistumsintern oder -extern sein kann. Die Kosten werden in Absprache mit der jeweiligen Ausbildungsleitung übernommen.

Ab dem zweiten Ausbildungsjahr erfolgt die Organisation der Supervision über den jeweiligen Anbieter des pastoralpsychologischen Basiskurses. Für die Bewerber zum Ständigen Diakonats im Zivilberuf besteht weiterhin die Verpflichtung zur Einzelsupervision.

Die Supervision gehört grundsätzlich zum Forum Internum. Der/die Supervisor\*in kann jedoch, in vorheriger Absprache und nur mit schriftlicher Zustimmung des/der Supervisand\*in mit der jeweiligen Ausbildungsleitung Kontakt aufnehmen, um Problemstellungen zu bearbeiten.

#### **4.7. Prävention**

In der Ausbildung pastoraler Dienste gilt die Präventionsordnung des Bistums Hildesheim in der jeweils gültigen Fassung.



#### **4.8. Konfliktschlichtung**

Das Bistum Hildesheim kann zusätzlich zu den jeweiligen Mitarbeiter\*innenvertretungen unabhängige Personen als Ombudspersonen für Auszubildende/Assistent\*innen/Kapläne bestellen. Sie können sich an diese wenden, wenn Fragen oder Konflikte nicht mit der jeweiligen Ausbildungsleitung geklärt werden können.

#### **5. Kosten der Ausbildung und Arbeitsbedingungen**

Die Kosten für die Ausbildung trägt das Bistum.

Den Auszubildenden/Assistent\*innen/Kaplänen ist am Dienort ein Dienstzimmer zuzuweisen. Für die Auszubildenden zum Diakon im Zivilberuf erfolgt eine eigene Absprache. Nach Absprache mit dem/der unmittelbaren Vorgesetzten kann er/sie die Hilfe der Mitarbeiter\*innen am Dienort in Anspruch nehmen; ebenso stehen die dort vorhandenen technischen Einrichtungen ihm/ihr für seine/ihre Aufgaben zur Verfügung. Er/sie erhält die entsprechende IT-Ausstattung zu Beginn seiner/ihrer Tätigkeit.

#### **6. Gültigkeit/Inkrafttreten**

Diese Ordnung hebt die im Diözesanstatut der Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten im Bistum Hildesheim vom 1. Juli 1993 (Veröffentlichung im Kirchlichen Anzeiger Nr. 13, 02. Juli 1993) enthaltenen Abschnitte 4.1. und 4.2. auf.

Diese Ordnung hebt die im Diözesanstatut für Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen vom 1. September 1991 (Veröffentlichung im Kirchlichen Anzeiger Nr. 13, 11. September 1991) die Pastoralassistent\*innen betreffenden Abschnitte 2.1., 2.2., 2.3., 3.2 Abs. 2, 3.3., 3.5., 4.2. auf.

Diese Ordnung hebt die Prüfungsordnung für Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen im Bistum Hildesheim vom 01. September 1991 (Veröffentlichung im Kirchlichen Anzeiger Nr. 13, 11. September 1991) auf.

Diese Ordnung hebt die Ordnung für die Ausbildung der Ständigen Diakone im Bistum Hildesheim vom 25.05.2017 (Veröffentlichung im Kirchlichen Anzeiger Nr. 4, 04.09.2017) auf.

Diese Ausbildungsordnung tritt mit ihrer Veröffentlichung im Kirchlichen Anzeiger in Kraft.

Hildesheim, den 13. September 2021

gez. + Heiner

Siegel

Dr. Heiner Wilmer SCJ  
Bischof von Hildesheim

## Anlage 1: Pastorale Kompetenzniveaus<sup>2</sup>

Die Ausbildung pastoraler Dienste im Bistum Hildesheim zielt v.a. darauf, die Kompetenzen und Potentiale der Auszubildenden, Assistent\*innen bzw. Kapläne zu fördern.

Die hier beschriebenen Pastoralen Kompetenzniveaus (PKN) sind für das Bistum Hildesheim Grundlage und Maßstab für die Bewertung und zielgerichtete Entwicklung der Auszubildenden, Assistent\*innen bzw. Kapläne in der Bildungsphase II.

		<b>PKN 1 anwendungsorientiert</b>	<b>PKN 2 prozessorientiert</b>	<b>PKN 3 strategieorientiert</b>	<b>PKN 4 innovationsorientiert</b>
		beschreibt anwendungsorientierte Kompetenzen, die zur selbständigen Planung, Bearbeitung und Evaluation umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in einem komplizierten, sich verändernden Tätigkeitsfeld benötigt werden.	beschreibt Kompetenzen, die zur Planung, Bearbeitung und Reflexion von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in einem komplizierten oder komplexen Tätigkeitsfeld benötigt werden.	beschreibt Kompetenzen, die zur Bearbeitung von komplexen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in einem strategieorientierten Tätigkeitsfeld benötigt werden.	beschreibt Kompetenzen, die zur Entwicklung innovativer Lösungen und Verfahren in einem durch neuartige und unklare Problemlagen gekennzeichneten Tätigkeitsfeld benötigt werden.
<b>Fachkompetenz</b>	<b>Wissen</b>	Über integriertes theologisches/religionspädagogisches Fachwissen bzw. berufliches Wissen in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Umfang und Grenzen des beruflichen Handelns kennen.	Über breites und integriertes theologisches/religionspädagogisches Fachwissen bzw. berufliches Wissen verfügen. Kenntnisse zur Weiterentwicklung eines beruflichen Tätigkeitsfeldes besitzen. Über Wissen in angrenzenden Bereichen verfügen. Umfang und Grenzen des beruflichen Handelns kennen.	Über umfassendes theologisches/religionspädagogisches Fachwissen bzw. berufliches Wissen in einem strategieorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Über erweitertes Wissen in angrenzenden Bereichen verfügen. Umfang und Grenzen des beruflichen Handelns kennen.	Über umfassendes theologisches/religionspädagogisches Fachwissen bzw. berufliches Wissen in einem innovationsorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Über erweitertes Wissen in angrenzenden und anderen Bereichen verfügen. Umfang und Grenzen des beruflichen Handelns kennen.
<b>Fachkompetenz</b>	<b>Fertigkeiten</b>	Über ein breites Spektrum kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen. Arbeitsprozesse planen und sie unter Einbeziehung von Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen beurteilen. Angemessene Transferleistungen erbringen.	Über ein sehr breites Spektrum an Methoden zur Bearbeitung komplizierter oder komplexer Herausforderungen in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Lösungen erarbeiten und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven beurteilen, auch bei sich häufig ändernden Anforderungen.	Über spezialisiert fachliche und strategische Fertigkeiten zur Lösung von Herausforderungen in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Auch bei unvollständiger Information Alternativen abwägen und entscheiden. Neue Ideen oder Verfahren kontextbezogen anwenden, weiterentwickeln und unter Berücksichtigung übergreifender Perspektiven bewerten.	Über umfassend entwickelte Fertigkeiten zur Identifizierung und Lösung neuartiger Problemstellungen in den Bereichen Entwicklung oder Innovation in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Innovative Prozesse auch tätigkeitsfeldübergreifend konzipieren, durchführen, steuern, reflektieren und beurteilen.

<sup>2</sup> © Ausbildung Pastorale Dienste im Bistum Hildesheim, Bischöfliches Generalvikariat, Hauptabteilung Personal/Seelsorge, 2021

Personale Kompetenz	Sozialkompetenz	Arbeitsprozesse kooperativ planen und gestalten; andere anleiten und unterstützen. Wissen und Fertigkeiten strukturiert, zielgerichtet und adressatenbezogen anwenden.	Arbeitsprozesse kooperativ, auch in heterogenen Gruppen, planen, gestalten und verantwortlich leiten. Komplizierte oder komplexe Sachverhalte strukturiert, zielgerichtet und adressatenbezogen darstellen. Andere in der selbständigen Lösung von Problemen unterstützen.	Gruppen und/oder Organisationen im Rahmen komplexer Aufgabenstellungen verantwortlich leiten. Komplexe Sachverhalte strukturiert, zielgerichtet und adressatenbezogen darstellen. Die Entwicklung einzelner Personen und/oder von Organisationen gezielt fördern.	Gruppen und/oder Organisationen mit komplexen bzw. interdisziplinären Aufgabenstellungen verantwortlich leiten, dabei deren Potenziale aktivieren. Fachübergreifend Diskussionen führen und in fachspezifischen Diskussionen innovative Beiträge einbringen. Die Entwicklung anderer Personen und/oder von Organisationen nachhaltig gezielt fördern.
Personale Kompetenz	Selbstständigkeit	Gesetzte Lern- und Arbeitsziele selbständig verfolgen, evaluieren und verantworten.	Ziele für Lern- und Arbeitsprozesse selbst definieren, reflektieren und bewerten und Lern- und Arbeitsprozesse eigenständig und nachhaltig gestalten.	Für neuartige Aufgaben und Arbeitsprozesse Ziele unter Reflexion der möglichen gesellschaftlichen, kirchlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Auswirkungen definieren, geeignete Mittel einsetzen und hierfür Wissen eigenständig erschließen.	Für neuartig komplexe Aufgaben und Arbeitsprozesse Ziele unter Reflexion der möglichen gesellschaftlichen, kirchlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Auswirkungen definieren, geeignete Mittel wählen und neue Ideen und Prozesse entwickeln.