

# Gemeinsames Ausbildungskonzept für die pastoralen Berufe im Bistum Limburg

- **Kurzüberblick** -



## Konsequenter Kurs: Neuausrichtung der pastoralen Ausbildung

Kirche und Gesellschaft wandeln sich rasant. Wie Aufgabengebiete von Seelsorgerinnen und Seelsorgern in 20 Jahren aussehen werden, ist unklar. Zugleich zeichnen sich Veränderungen beim pastoralen Nachwuchs ab: Nicht mehr alle Kandidatinnen und Kandidaten sind „klassisch“ sozialisiert, kommen möglicherweise aus anderen zuvor ausgeübten Berufen oder aus muttersprachlichen Gemeinden.

In den vergangenen Jahren ist, in Zusammenarbeit mit Fachreferentinnen und -referenten, Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen pastoralen Berufsgruppen und Studierenden, ein neues gemeinsames Ausbildungskonzept für alle pastoralen Berufsgruppen auf den Weg gebracht worden.

Und auch die Verantwortung im Ausbildungsteam ist nun nicht mehr nach der Berufsgruppe aufgeteilt, sondern berufsgruppenübergreifend und auf Augenhöhe hin neu geordnet worden.

Die neue Ausbildungsordnung ist zum 01.09.2021 für die kommenden fünf Jahre ad experimentum in Kraft gesetzt worden.

### **Persönlichkeit**

Seelsorgerinnen und Seelsorger verstehen sich als glaubende Menschen, die Gottes Geist empfangen haben und sich in die Nachfolge Jesu rufen lassen. Sie vertrauen darauf, dass ihre gesamte Lebensgeschichte die Geschichte Gottes mit ihnen ist. Dazu entwickeln und pflegen sie eine persönliche Spiritualität.

### **Lernbegleitung**

Lernen gelingt nur, wenn ein Zusammenhang zum eigenen Leben hergestellt wird. Nur wenn Emotionen bei den Lernenden ausgelöst werden, wird das Lernen nachhaltig. Zukünftig liegt die Hauptverantwortung für den Lernweg verstärkter als bisher bei den Auszubildenden. Die Ausbildungsverantwortlichen verstehen sich als Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter. So kann und soll stärker als bisher Lernerfahrung initiiert werden, die zu einem individuellem Wachstum und Reifung führen soll.

## Kompetenzorientierung

Seelsorgerinnen und Seelsorger sollen wissens- und kompetenzbasiertes Handeln in unterschiedlichen Kontexten umsetzen und in neuen Situationen und auf Herausforderungen hin selbstorganisiert und kreativ Lösungen finden können. Auf dieser Grundlage sollen sie die im Ausbildungskonzept beschriebenen Haltungen entfalten und die konkret beschriebenen Kompetenzen trainieren und verinnerlichen. Die Kompetenzen werden individuell in den Blick genommen, das heißt je nach Persönlichkeit und Berufsziel können sie unterschiedlich ausgeprägt sein.

## Prävention

Ergebnisse des Projektes „Betroffene hören - Missbrauch verhindern“ sind in das neue Ausbildungskonzept eingeflossen. Konsequenterweise wird darauf geachtet, so viel wie möglich berufsgruppenübergreifend auszubilden, qualifizierte Eignungsdiagnostiken zu gewährleisten, Missbrauchsprävention zu stärken und eine supervisorische Begleitung vorzusehen.

## Exemplarisches Lernen

In einer berufspraktischen Ausbildung können nicht alle Eventualitäten abgebildet werden. Daher müssen entsprechende Kompetenzen exemplarisch an Aufgaben und Einsatzfeldern erprobt und eingeübt werden.

## Haltungen

Die Auszubildenden entwickeln ihre spirituell-christliche Lebenshaltung und die Grundhaltungen des Vertrauens und der Vertrauenswürdigkeit weiter. Sie sind innovativ, fehlerfreundlich und gestalten mit Neugier und Entdeckerfreude die Pastoral.

## Ziel der Ausbildung

„Kirche lebt, denn Gott ist mitten in der Welt gegenwärtig und nimmt an unserem Leben Anteil. Kirche wächst, weil wir uns einlassen auf unsere Zeitgenossen. Kirche entwickelt sich, wenn sich viele Getaufte und Gefirmte einbringen können. Eine Kirche, die im Glauben wächst, wandelt sich zusehends von einer Volkskirche hin zur Kirche des Volkes Gottes, wie sie das Zweite Vatikanische Konzil beschrieben hat.“ (Hirtenwort von Bischof Dr. Georg Bätzing zur Österlichen Bußzeit 2018, 4. Fastensonntag 2018)

Die Kirche ist die Gemeinschaft des Glaubens, der Hoffnung und der Liebe (LG 8,1). Praktisch ausgedrückt ist sie das Werkzeug, das Reich Gottes im hier und jetzt anbrechen zu lassen und die Menschen in die innerste Vereinigung mit Gott zu führen (LG 1), der das Leben in Fülle für alle will (Joh 10,10).

Menschen, die sich für eine Ausbildung zu einem pastoralen Beruf im Bistum Limburg (Priester, Diakon, Pastoral- und GemeindereferentIn und -referentIn) entscheiden, dürfen als Christen und Christinnen in ihrer Berufung für den kirchlichen Dienst ihre Ausbildung in einem Klima der Wertschätzung, des Zutrauens und der Achtsamkeit absolvieren, um befähigt zu werden, diesen Grundauftrag für andere erfahrbar zu machen und umzusetzen.

Bestehende Regelungen zur Ausbildung der Priester, Diakone, Pastoral- und Gemeindereferentinnen und -referenten auf weltkirchlicher und nationaler Ebene bilden die Grundlage dieses Konzeptes.

Ausbildung wird im Bistum Limburg innerhalb eines Prozesses lebenslangen Lernens verstanden und umfasst damit sowohl Lernende wie Lehrende. Zusammen mit den Ausbildungsverantwortlichen ist es vor allem der Habitus Christi, der den gemeinsamen Referenzpunkt bildet, und antreibt an- und miteinander zu wachsen, sich in einen Prozess der Persönlichkeitsentwicklung zu begeben, entsprechende Haltungen zu entwickeln, zu entfalten und konkret beschriebene Kompetenzen zu trainieren und zu internalisieren.

Die Ausbildung der zukünftigen Seelsorgerinnen und Seelsorger erfolgt im Hinblick auf die spätere Berufsrealität im Pastoralteam der Pfarrei bzw. in der Kategorialseelsorge kooperativ. Dies bedeutet, sie soll, soweit wie möglich gemeinsam und soweit wie nötig differenziert in den Berufsgruppen gestaltet werden.

Dieses gemeinsame Ausbildungskonzept ist das Fundament für alle Berufsgruppen der Seelsorgerinnen und Seelsorger. Berufsspezifische Grundlagen der Ausbildung sind bei Bedarf darüber hinaus zu formulieren.

Die Auszubildenden entwickeln die Grundhaltungen des Vertrauens und der Vertrauenswürdigkeit weiter. Sie sind innovativ, fehlerfreundlich und gestalten mit Neugier und Entdeckerfreude die Pastoral. Sie sind bereit, sich selbst und ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten beständig weiter zu entwickeln.

(Die Aufgaben der Ausbildungsreferentinnen und Ausbildungsreferenten und weiterer an der Ausbildung beteiligten Personen in diesem Bezug sind in Kapitel 3 näher beschrieben.)

Ziel der Ausbildung ist die Befähigung von Menschen, in einer sich entwickelnden und wandelnden Kirche tätig zu werden bzw. zu sein. Die Dimensionen von Sozialraumorientierung („Für wen sind wir da?“), Spiritualität („Wer und was trägt und leitet uns?“), Partizipation und Innovation („Wie sind wir Kirche?“), zeitgemäßem Seelsorgeverständnis („Wie begegne und begleite ich Menschen - unter Anerkennung ihres je eigenen Weges?“) und Nachhaltigkeit („Wie können wir die Schöpfung bewahren und nachhaltig handeln?“) sind handlungsleitend.

Ziel der Ausbildung ist die Entwicklung von Persönlichkeiten, die wissens- und kompetenzbasiertes Handeln in unterschiedlichen Kontexten umsetzen können und so in neuen Situationen und auf Herausforderungen hin selbstorganisiert und kreativ Lösungen finden können.

## Persönlichkeit der Seelsorgerin/ des Seelsorgers

Die Abteilung Personalausbildung bereitet Menschen auf einen späteren seelsorglichen Beruf im Bistum Limburg vor. Die damit verbundene Förderung der Persönlichkeitsentwicklung zielt nicht allein auf einen Beruf im Bistum Limburg ab. Der dazugehörige Kompetenzerwerb kann auch in vielen anderen Bereichen des Lebens hilfreich sein. Ziel ist, Menschen zu fördern und in ihrer Lebensbiographie zu unterstützen.

In diesem Sinne bietet das Bistum Limburg Menschen eine Möglichkeit, der eigenen Berufung nachzugehen und diese zu klären. So wird durch verschiedene Elemente durch alle Berufsbildungsphasen hindurch in die Persönlichkeitsentwicklung investiert.

Seelsorgerinnen und Seelsorger verstehen sich als glaubende Menschen, die Gottes Geist empfangen haben und sich in die Nachfolge Jesu rufen lassen. Sie vertrauen darauf, dass ihre gesamte Lebensgeschichte die Geschichte Gottes mit ihnen ist. In ihnen ist der Sendungsauftrag Jesu mit existenziellen Erfahrungen des Wachsens und Scheiterns in Berührung gekommen. Sie wissen in der Tiefe ihrer Seele um ihr „Warum“ und „Wozu“ und können so Zukunft gestalten.

Seelsorgerinnen und Seelsorger sind berufen, die Gottes-Rede (Theologie) und die Selbstoffenbarung Gottes in Jesus Christus zu hören. Sie sind berufen, die Wirklichkeit der Welt im Licht des Evangeliums zu erkennen, zu deuten und die „Geister zu unterscheiden“. Grundlage hierfür ist ein qualifiziertes Studium und eine pastoraltheologische und pastoralpsychologische Ausbildung. Außerdem gehören zu den persönlichen und sozialen Voraussetzungen die für den Beruf erforderliche körperliche und seelische Gesundheit und weitere in den Rahmenordnungen der DBK festgelegte Voraussetzungen. Eine entsprechende, vielfältige Eignungsdiagnostik begleitet diesen Prozess der Ausbildung.

Seelsorgerin/ Seelsorger sein heißt: Allem Handeln geht eine lebendige Gottesbeziehung voraus, welche die Persönlichkeit der Seelsorgerin/ des Seelsorgers prägt. Dies kann zu einer Verkündigung im Namen und Auftrag der Kirche führen, die Menschen in unterschiedlichen Situationen erreicht und ermutigt, ihre eigene Berufung zu erkennen.

Auf diesem Hintergrund entfalten Seelsorgerinnen und Seelsorger bestimmte Qualifikationen in einem Prozess des lebenslangen Lernens. Diese ermöglichen es, die sich verändernde kirchliche und gesellschaftliche Wirklichkeit mitzugestalten, sich neuen Herausforderungen zu stellen und als Chance zu begreifen. Mit unterschiedlichen Personen, Gruppen und Kreisen wirken Seelsorgerinnen und Seelsorger partizipativ und kooperativ.

Dazu ist es unerlässlich, ein eigenes Glaubens- und Gebetsleben zu praktizieren, sich der eigenen Berufung, der persönlichen Motivation und Entscheidung bewusst zu werden und dadurch eine persönliche Spiritualität zu entwickeln und zu pflegen (Geistliche Begleitung, Exerziten, persönliche Glaubensweitergabe,...).

Seelsorgerin-/ Seelsorgersein entfaltet sich in drei Dimensionen, die sich gegenseitig durchdringen:

Integrierte Persönlichkeit  
Theologische Kompetenz  
Adäquates Handlungsvermögen

Auf dieser Grundlage sollen die zukünftigen Seelsorgerinnen und Seelsorger des Bistums Limburg in der Ausbildung (sowohl während der Studienzeit als auch in der Zeit der praktischen Ausbildung) wie auch in einem lebenslangen Prozess die nachfolgend beschriebenen Haltungen entwickeln, entfalten und die konkret beschriebenen Kompetenzen trainieren und internalisieren.

## Haltungen

Eine Haltung ist eine innere Grundeinstellung oder Gesinnung der Person, die das Denken und Handeln prägt. Haltungen sind vorhanden bzw. entwickeln sich. Sie können nicht wie bestimmte Kenntnisse oder handwerkliche Fertigkeiten erworben werden. Wohl aber können Haltungen vertieft, gefördert, verändert und weiterentwickelt werden. Die Arbeit an den eigenen Haltungen stellt eine lebenslange Aufgabe dar.

Folgende Haltungen werden in der Ausbildung in den Blick genommen:

- Empathie
- Spirituell-christliche Lebenshaltung
- Positive Einstellung zur Welt
- Respekt und Achtung von Mensch und Schöpfung
- Adäquater Umgang im Miteinander
- Teamfähigkeit
- Wertschätzung
- Sich-Trauen, Vertrauen und Zutrauen
- Ermöglichung von Vielfalt
- Inklusionsförderndes Denken und Handeln
- Aushalten von Unsicherheit
- Kulturelle, soziale und intellektuelle Neugier
- Bereitschaft zum Perspektivwechsel
- Lernbereitschaft - Offenheit zur Weiterentwicklung
- Authentizität (sicheres und adäquates Auftreten; Übereinstimmung von Inhalt und Form)
- Flexibilität und innere Mobilität
- Angemessener Umgang mit Macht und Autorität
- Angemessene Nähe und Distanz



## Kompetenzen

Kompetenzen werden im Folgenden als geistige und physische Fähigkeiten und Fertigkeiten verstanden, selbstorganisiert und kreativ in (zukunfts-) offenen Problem- und Entscheidungssituationen zu handeln.

Die Arbeit an den Kompetenzen stellt eine lebenslange Aufgabe dar. Wie auch die Haltungen sollen sie vertieft, gefördert und weiterentwickelt werden.

Dabei werden in der Ausbildung die benannten Kompetenzen je nach Unterschiedlichkeit der einzelnen Persönlichkeiten in den Blick genommen, das heißt je nach Persönlichkeit und Berufsziel können sie unterschiedlich ausgeprägt sein.

## Theologische Kompetenzen

- Gottesgegenwart im Anderen anerkennen
- Theologische Sprachfähigkeit und Elementarisierungskompetenz (Inhalte konzentrieren, in angemessener Sprache hörergerecht ins Wort fassen und kommunizieren)
- Fähigkeit zum (theologischen) Dialog mit Menschen in verschiedenen Lebenswirklichkeiten
- Vermittlungsfähigkeit („theologische/r Lernbegleiter/in“ sein - Dienst an der Berufung anderer)
- Verortung der theologischen Reflexion (in Bezug auf die eigene Person, die Kirche und die Gesellschaft)
- Fähigkeit zum theologischen Diskurs in Gesellschaft und Politik
- Institutionelle Kompetenz: Grundsätze und Ziele der katholischen Kirche kompetent und loyal vertreten

## Kompetenzen im Bereich der integrierten Persönlichkeit

- Aufmerksamkeitskompetenz
- Emotional und sexuell gereifte Persönlichkeitsentwicklung
- Bereitschaft, selbst zu einer Klärung der Frage der eigenen sexuellen Identität beizutragen
- Bereitschaft zu einem Prozess der Persönlichkeitsentwicklung (ggf. auch unter Hinzuziehung therapeutischer Hilfen)
- Reflektierter Umgang mit eigenen Belastbarkeitsgrenzen (physisch und psychisch)
- Beziehungsfähigkeit (angemessen mit Nähe und Distanz umgehen)
- Angemessene Affektivität
- Begeisterungsfähigkeit und Leidenschaftlichkeit (Freude am Leben, am Glauben und an der Arbeit zeigen, Berufung leben)
- Urteilsfähigkeit in der Vielfalt spiritueller Ausprägungen
- Entscheidungsfähigkeit
- Wahrnehmungskompetenz
- Selbststeuerung des Lernens und des Weiterentwickelns
- Selbstreflexivität
- Ambiguitätstoleranz (Zulassen und Aushalten von Diversitäten)
- Konflikt-, Kritik- und Entwicklungsfähigkeit
- Scheitern zulassen können
- Sensibilität für Abhängigkeitsverhältnisse, insbesondere in geistlicher Kommunikation
- Adäquater Umgang mit Macht
- Rezipieren christlicher Spiritualitätsformen

## Kompetenzen im Bereich des adäquaten Handlungsvermögens

- Das Gegenüber in das eigene Denken, Planen und Handeln miteinbeziehen
- Methodisch-didaktisches Repertoire
- Übertragungskompetenz
- Teamfähigkeit, Sensibilität und Achtsamkeit
- Selbstmanagement und Ressourcenmanagement
- Diskurs- und Kommunikationsfähigkeit
- Networking (nach „innen“ und nach „außen“)
- Bereitschaft für Neues / Kreativität und Innovationsfähigkeit
- Gesellschaftliche Feldkompetenz
- Philosophische, soziologische und psychologische Reflexionsfähigkeit und Reflexionsbereitschaft
- Leitungs- und Kooperationskompetenz (Partizipation ermöglichen)
- Prozesskompetenz
- Konzepte entwickeln können
- Kompetenz der seelsorglichen Beratung
- Kompetenzen im Bereich der liturgischen Vollzüge
- Geistliche Prozesse begleiten - spirituelle Dimension einbringen und erfahrbar machen
- In vorgegebenen Strukturen arbeiten und eigene setzen können
- Institutionelle Kompetenz: Gesetzmäßigkeiten der Kirche als Institution kennen und mit ihnen angemessen umgehen können
- Systemkompetenz
- Identifizierung mit der je eigenen Berufsrolle und Akzeptanz ihrer Spezifika
- Schöpfung bewahren und nachhaltig handeln
- Digitale Kompetenz und Medienkompetenz
- Sicherer und wertschätzender Umgang mit Menschen verschiedener sexueller Orientierungen / Identitäten und mit vielfältigen Lebens- und Partnerschaftsformen
- Kenntnis zentraler Aspekte sexueller Bildung und der Sexualethik
- Sprachfähigkeit zur Sexualität des Menschen

# Personen in der Ausbildung

## Auszubildende

Die Auszubildenden sind die Hauptpersonen in der Ausbildung. Sie tragen die Hauptverantwortung dafür, dass sie menschlich, geistlich, intellektuell und pastoral unter Berücksichtigung der persönlichen und familiären Geschichte wachsen und reifen, sowohl in Bezug auf den späteren Beruf als auch für den je eigenen persönlichen Lebensweg. Das Bistum Limburg bietet dazu verschiedene Formen der Unterstützung im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung an und fördert diese sowohl ideell als auch finanziell (Praktika, Geistliche Ausbildung, Exerziten, Supervision,...). Dazu ist ein intensiver Austausch notwendig, um die Belange der Auszubildenden und die Anforderungen des Bistums Limburg abzugleichen, um so die einzelnen Ausbildungsabschnitte (in einem bestimmten Rahmen) gemeinsam zu gestalten.

Die Auszubildenden sind außerdem mitverantwortlich, dass eine gute und offene Ausbildungsatmosphäre entstehen und aufrechterhalten werden kann. So ist das eigenverantwortliche Handeln in der Ausbildung ein wichtiger und integraler Bestandteil der Ausbildung.

## Ausbildungsreferentinnen und Ausbildungsreferenten

Der Leiter der Abteilung Personalausbildung wird als Ausbildungsleiter bezeichnet und ist somit der Letztverantwortliche für die gesamte Ausbildung.

Für die Ausbildung der jeweiligen pastoralen Berufsgruppe sind die Ausbildungsreferentinnen und -referenten verantwortlich, wobei der Regens in dem Zusammenhang Ausbildungsreferent für die Priester ist.

Diese verantworten als Ausbildungsteam den Gesamtrahmen der Ausbildung. Sie sind auch über den je eigenen Verantwortungsbereich hinaus für die Auszubildenden der jeweils anderen Berufsgruppen ansprechbar und beraten gemeinsam berufsgruppenübergreifend über die Entwicklungen der einzelnen Auszubildenden.

Die Teammitglieder vertreten sich gegenseitig.

Der Regens verantwortet die Ausbildung der Seminaristen bis zum Ende der Kaplanszeit bzw. bis zum Ablegen des Pfarrexamens.

Die Ausbildungsreferentinnen und -referenten verantworten die Ausbildung bis zur Aussendungsfeier bzw. Diakonenweihe.

## Supervisorinnen und Supervisoren

Supervisorinnen/ Supervisoren reflektieren mit den Auszubildenden die (zukünftige) Berufsrolle, das Konfliktverhalten, institutionelle Zusammenhänge, die eigene Persönlichkeit, das Zusammenwirken im Team, den beruflichen Alltag, um nur einige Beispiele zu nennen.

In der zweiten Bildungsphase findet Gruppensupervision berufsgruppenübergreifend statt.

Die Supervision unterliegt dem Forum Internum und erfolgt im Rahmen eines Dreieckskontraktes. Die Supervisorin/ der Supervisor kann aber in vorheriger Absprache und nur mit Zustimmung des Auszubildenden und der Supervisionsgruppe mit dem Team der Abteilung Personalausbildung Kontakt aufnehmen, um Problemstellungen zu bearbeiten. Bei einem Konflikt soll ein Dreier-Gespräch geführt werden.

## Geistliche Mentorinnen und Mentoren

Der Bischof bestellt für die jeweiligen Bildungsphasen Spirituale bzw. Geistliche Mentorinnen und Mentoren, die für die Durchführung der Geistlichen Ausbildung zur Verfügung stehen und Verantwortung tragen. Soweit wie möglich konzipieren diese die Ausbildungsmodule berufsgruppenübergreifend.

Die Spirituale und die Geistlichen Mentorinnen und Mentoren sind nicht an Entscheidungen über die Eignung/Nichteignung oder an Gutachten beteiligt. Der Ausbildungsleitung geben sie lediglich Auskunft, ob die Auszubildenden an angebotenen Veranstaltungen teilgenommen haben.

Die Inhalte der Geistlichen Ausbildung unterliegen dem Forum Internum.

## Mentorinnen und Mentoren

Ein Teammitglied der Einsatzpfarrei übernimmt nach Absprache mit der Ausbildungsleitung die Aufgabe der Mentorin/ des Mentors für die Auszubildende/ den Auszubildenden. Während eines Praktikums oder in der zweiten Bildungsphase begleitet sie/ er fachlich die/ den Auszubildenden und übt die Fachaufsicht aus. Eine Mentorin/ ein Mentor sollte grundsätzlich derselben Berufsgruppe angehören wie die/ der Auszubildende.

## Pfarrer als Dienstvorgesetzter

Grundsätzlich ist der Pfarrer Dienstvorgesetzter der/ des Auszubildenden und für das Gelingen der Ausbildung mitverantwortlich. Kommt es in einem Bereich der Dienstaufsicht der/ des Auszubildenden zu einem Konflikt zwischen Pfarrer und Mentorin/ Mentor, so ist die Ausbildungsleitung einzuschalten.

Der konkrete Einsatz in den verschiedenen pastoralen Feldern, Dienstzeiten, Urlaubsregelungen der/ des Auszubildenden ist durch die Mentorin/ den Mentor mit der/ dem Auszubildenden abzusprechen. Der Pfarrer ist als Dienstvorgesetzter einzubeziehen.

Der Pfarrer trägt Sorge dafür, dass die/ der Auszubildende an den regelmäßig stattfindenden Dienstgesprächen und Pastoralbesprechungen, soweit dies die Ausbildungssituation zulässt, teilnimmt.

## Anleiterinnen und Anleiter im Pastoralteam

In Absprache mit der Ausbildungsreferentin/ dem Ausbildungsreferenten/ dem Regens sowie der Mentorin/ dem Mentor übernehmen einzelne Mitglieder des Pastoralteams je nach ihren Möglichkeiten und Einsatzgebieten Mitverantwortung in der Ausbildung der Assistentin/ des Assistenten/ des Weiehekandidaten. In klar definierten Ausbildungsfeldern sorgen sie für die notwendige Einführung, Einarbeitung, Unterstützung und Reflexion. Sie sind „Anleiter“ für einen Ausbildungsbereich. Ihre Wahrnehmung wird im Abschlussbericht berücksichtigt.

## Fachreferentinnen und Fachreferenten

Fachreferentinnen und Fachreferenten verantworten einzelne Ausbildungsmodule in Rücksprache mit dem Team der Abteilung Personalausbildung. Sie werden vom Team der Abteilung Personalausbildung angefragt und für konkrete Ausbildungsbereiche beauftragt. Bei der Kursgestaltung orientieren sie sich an den im Ausbildungskonzept festgelegten und definierten Kompetenzen und Haltungen.

## Ombudsperson

Im Bistum Limburg gibt es eine Ombudsperson, die für Auszubildende zuständig ist. Auszubildende können sich an diese Ombudsperson wenden, wenn Fragen oder Konflikte nicht mit den Ausbildungsverantwortlichen geklärt werden können.

## Ausbildung zum Ständigen Diakon

- Erste Bildungsphase: Theologiestudium
- Zweite Bildungsphase: Diakonatskreis
  - Vorläufige Aufnahme in den Bewerbungskreis
    - Bewerbungsverfahren
  - Aufnahme in den Bewerbungskreis
    - Aufnahme durch den Bischof nach dem ersten Ausbildungsjahr
  - Ausbildungscurriculum
  - Pastoralpraktikum
    - In einer Gemeinde
    - Abschluss: Pastoralprüfung
  - Weihekurs
    - Aufnahme durch die Admissio
  - Diakonenweihe
- Dritte Bildungsphase: Berufseinführungsphase
- Vierte Bildungsphase: Fortbildungen

## Ausbildung zur Pastoralreferentin / zum Pastoralreferenten

- Aufnahme in den Bewerbungskreis PR des Bistums Limburg
- Erste Bildungsphase: Theologiestudium und Bewerbungskreis
  - Regelmäßige Semestergespräche
  - Praktika
    - Pastoralpraktikum
    - Wahlpraktikum
    - Praktikum in Seelsorglicher Gesprächsführung
  - Veranstaltungen
  - Ein Treffen im Wintersemester (berufsgruppenübergreifend)
  - Eine mehrtägige Veranstaltung im Sommersemester (berufsgruppenübergreifend) (Theologentage, Exkursionen, Wallfahrt, ...)
  - Missbrauchsprävention I
  - Kommunikationskurs (Pastoralpsychologie)
  - Grundkurs Pastorale Gesprächsführung (Pastoralpsychologie)
- Zweite Bildungsphase: Pastoralassistentenzeit und Berufseinführung
  - Bewerbung für die Assistenzenzeit
  - Assistenzenzeit
    - Assistenzenzeit in einer Pfarrei
    - Ausbildungsmodule
    - Religionsunterricht und Lehrprobe
    - Prüfung im Bereich Liturgie und Wortverkündigung
    - Hausarbeit
    - Mündliches Abschlussexamen der II. Dienstprüfung PR
  - Aussendung
- Berufseinführungsphase
- Dritte Bildungsphase: Fortbildungen



## Ausbildung zur Gemeindereferentin/ zum Gemeindereferenten

- Aufnahme in den Bewerbungskreis GR des Bistums Limburg
- Erste Bildungsphase: Studium und Bewerbungskreis
  - Regelmäßige Semestergespräche
  - Praktika
    - Vorpraktikum
    - Pastoralpraktikum
    - Schulpraktikum
    - Schwerpunktpraktikum
    - Praktikum in Seelsorglicher Gesprächsführung
  - Studienbegleitende Veranstaltungen
  - ein Treffen im Wintersemester (berufgruppenübergreifend)
  - eine mehrtägige Veranstaltung im Sommersemester (berufgruppenübergreifend) (Theologentage, Exkursionen, Wallfahrt, ...)
  - Missbrauchsprävention I
  - Kommunikationskurs (Pastoralpsychologie)
  - Grundkurs Pastorale Gesprächsführung (Pastoralpsychologie)
- Zweite Bildungsphase: Gemeindeassistenzeit und Berufseinführung
  - Bewerbung für die Assistenzeit
  - Assistenzeit
    - Assistenzeit in einer Pfarrei
    - Ausbildungsmodule
    - Religionsunterricht und Lehrprobe
    - Prüfung im Bereich Liturgie und Wortverkündigung
    - Hausarbeit
    - Mündliches Abschlussexamen der II. Dienstprüfung GR
    - Aussendung
- Berufseinführungsphase
- Dritte Bildungsphase: Fortbildungen

## Ausbildung zum Priester

- Aufnahme als Priesterkandidat des Bistums Limburg
- Propädeutische Phase incl. einer abschließenden Eignungsdiagnostik
- Erste Bildungsphase: Die Zeit als Priesterkandidat: Studium der Theologie
  - Ort: in der Regel: Sankt Georgen oder Lantershofen
  - Regelmäßige Semestergespräche
  - Praktika
    - Pastoralpraktikum
    - Wahlpraktikum
    - Praktikum in Seelsorglicher Gesprächsführung
  - Veranstaltungen
  - Ein Treffen im Wintersemester (berufsgruppenübergreifend)
  - Eine mehrtägige Veranstaltung im Sommersemester (berufsgruppenübergreifend) (Theologentage, Exkursionen, Wallfahrt, ...)
  - Missbrauchsprävention I
  - Kommunikationskurs (Pastoralpsychologie)
  - Grundkurs Pastorale Gesprächsführung (Pastoralpsychologie)

- Zweite Bildungsphase: Hinführung zur Priesterweihe und Einführung in Leben und Dienst des Priesters
  - Die Berufseinführung von der Aufnahme in den Pastorkurs bis zur Priesterweihe
    - Aufnahme in den Pastorkurs
    - Das Pastoralpraktikum
    - Der Diakonatskurs im Pastorseminar des Bistums Limburg und zusätzliche Ausbildungsmodule.
    - Das Skrutinium, die Weiheexerziten und die Diakonenweihe.
    - Das Diakonatspraktikum in einer Pfarrei
    - Der Presbyteratskurs im Pastorseminar des Bistums Limburg und zusätzliche Ausbildungsmodule.
    - Das Skrutinium, die Weiheexerziten und die Priesterweihe.
  
- Berufseinführung von der Priesterweihe bis zum Ende der Kaplanszeit bzw. dem Pfarrexamen
  - Spezifische sozialpastorale Aufgaben
  - Exerziten
  - Treffen mit dem Spiritual
  - Das Pastorexamen
  - Studientage zur Vorbereitung auf das Pfarrexamen
  - Ggf. Pfarrexamen

# Die Originaldokumente mit allen Einzelheiten sind auf der Homepage des Fachteams Personalausbildung des Bistums Limburg zu finden

<https://personalausbildung.bistumlimburg.de/beitrag/ausbildungsordnung-und-ausbildungskonzept/>

Kurz-URL:

<https://t1p.de/AO-Bistum-Limburg>



## Das Fachteam Personalausbildung:

**Kirsten Brast**

Regens

**Mathias Wolf**

Ausbildungsreferent Ständige Diakone

**Claudia Lamargese**

Ausbildungsreferentin Gemeindeferentinnen und Gemeindeferenten

**Heiko Dörr**

Ausbildungsleiter

Ausbildungsreferent Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten

Februar 2025

### **Kontakt:**

Fachteam Personalausbildung

Priesterseminar Limburg

Weilburger Str. 16, 65549 Limburg

Tel.: 0 64 31/295-814

E-Mail: [personalausbildung@bistumlimburg.de](mailto:personalausbildung@bistumlimburg.de)

**Bistum Limburg**

