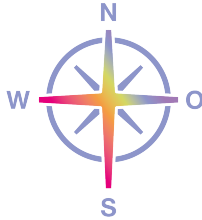


# Transformers – Vikariat in der Nordkirche



## Wir sind Kundschafter\*innen der Kirche der Zukunft!

Das Vikariat führt in einen Beruf, der sich im Wandel befindet – und das gibt uns allen die Chance, ihn aktiv mitzugestalten! Im Vikariat wollen wir gemeinsam neue Wege auskundschaften, um Gottesdienste und andere Rituale zu feiern, Seelsorge und Hilfe anzubieten, Menschen zu empowern und Veränderungsprozesse anzuleiten. Dafür braucht es „ein hohes Maß an **Situationssensibilität, Konzeptionsfähigkeiten und Mut zum Handeln in der Unsicherheit**“<sup>1</sup>. Wie kann unsere Ausbildung diese Fähigkeiten fördern?

Wir glauben: Indem wir das Vikariat grundlegend neu konzipieren – nämlich als **Expeditions- und Trainingsprogramm**<sup>2</sup> für kirchliche Kundschafter\*innen, die sich als Teil einer kreativen und kooperierenden Kirche begreifen,<sup>3</sup> um in diesem Transformationsprozess ihre eigene(n) neue(n) organisationale(n) Form(en) hervorzubringen. Ziel unserer Reform muss es sein, „Persönlichkeiten [auszubilden], die sich in offenen, unüberschaubaren, komplexen und dynamischen Situationen selbstorganisiert und kreativ zurechtfinden.“<sup>4</sup> Wie aber kann diese ziemlich anspruchsvolle Aufgabe gelingen?

## Neuausrichtung des Curriculums: Handeln üben!

Handeln lernt man vor allem durch Handeln. Daher soll es in Zukunft darum gehen, im Vikariat nicht nur gemeinsam Ideen zu entwickeln, sondern vor allem deren **Umsetzung** in Form von Projekten, Challenges etc. einzuüben. **Leitung** wird damit zu einem Querschnittsthema des Vikariats. Gleichzeitig wird das notwendige Erlernen von pfarramtlichen Routinen durch das Erproben von innovativen Arbeitsweisen (Projekte mit zeitlicher Begrenzung, exemplarisches inter- oder multiprofessionelles Arbeiten, bewusstes Ausgreifen in kirchenferne Lebensräume) ergänzt.<sup>5</sup> Damit hat Vikariatsausbildung immer auch etwas mit Kirchenentwicklung zu tun.

Das eigene Handeln zu verstehen, lernt man vor allem durch Resonanz – d.h. es braucht eine verbindliche Rückmeldekultur, u.a.: Was habe ich mit einem Projekt oder mit meiner Konfi-Arbeit etc. bewirkt – und was nicht? Welche Resonanzen haben wir tatsächlich hervorgerufen – und wie überprüfe ich das? Wie nehme ich mich dabei selbst wahr – und wie werde ich dabei von anderen wahrgenommen? Als Grundlage dieser Rückmeldekultur und als Instrument der

---

<sup>1</sup> Friederike Erichsen-Wendt, Adelheid Ruck-Schröder: Pfarrer:in sein, Göttingen: 2022, 15.

<sup>2</sup> Vgl. dazu auch Jan Hermelink: in: Ein Traineeprogramm für religiöse Großinstitutionen im Wandel. Kirchentheoretische und pastoraltheologische Impulse für die zukünftige Organisation des Vikariates, in: Pfarrerbildung, hrsg. Von Helmut Aßmann und Adelheid Ruck-Schröder, Tübingen: 2021, 325-339, 336.

<sup>3</sup> Vgl. dazu: Zu einer kooperierenden Kirche angesichts der Gefährdung des Lebens. 1 Bericht von Landesbischöfin Kristina Kühnbaum-Schmidt vor der Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland am 17. September 2021 in Travemünde.

<sup>4</sup> Thomas Schaufelberger: Der Pfarrerberuf der Zukunft, abzurufen unter: <https://www.magnet.jetzt/artikel/der-pfarrerberuf-der-zukunft/> (Stand April 2024)

<sup>5</sup> Hermelink: a.a.O., 338.

Steigerung von Transparenz sollen handlungsfeldbezogene Ausbildungscommitments sowie eine neue persönlichkeitsorientierte Kompetenzmatrix dienen. Denn: Ausbildungsverhältnisse brauchen Verbindlichkeit – sowohl in Bezug auf die Ausbildenden, bei denen die Vikar\*innen verlässlich wissen müssen, was sie mit Recht an Begleitung, Anspruch, Feedback etc. erwarten können, als auch im Blick auf die Aufgaben, Positionen und Ideen der Vikar\*innen. Sonst wird Ausbildung beliebig und intransparent.

An der Schnittstelle zwischen „Handeln üben“ und „Resonanz integrieren“ steht die neu eingeführte Klinische Seelsorgeausbildung: Als Teil der Seelsorgeausbildung im Vikariat üben Vikar\*innen Seelsorgehandeln im klinischen Setting und das Lernformat KSA dient zur Integration von Resonanz: Rückmeldung geben und erhalten – und damit die pastorale Persönlichkeit im umfassenden Sinne ausbilden.

## Was ist alles neu?

- **Mehr Zeit in der Ausbildungsgemeinde** – 4 Monate zusätzliche Praxis!
- **Flexiblere Begleitung** durch das **PS Mobil** (analog & digital)
- **Supervision** findet fortan **außerhalb des PS** statt
- **Persönliche Entwicklung** durch ein Kompetenzstrukturmodell
- **Verbindliche Kooperationen** zwischen Predigerseminar und Mentor\*innen
- **Vorbereitung & Fortbildung der Mentor\*innen in allen Praxisfeldern**
- **Frei wählbare Projekte & Challenges** für mehr Eigenverantwortung
- **Unterstützung durch Projekt-Commitments** zwischen Vikar\*in, PS & Ausbildungsgemeinde
- **ein Logbuch** als Wegbegleiter durchs Vikariat
- **Ausbildungsgemeinden** in allen Sprengeln und Regionen der Nordkirche – nur nicht an den Orten, die man schon kennt
- Einführung eines **persönlichen Fragebogens zur besseren Findung einer passenden Ausbildungsgemeinde**
- **Reality Check:** 4 Wochen Pfarrvertretung (mit Begleitung) am Ende der Ausbildungszeit
- **Leitung als zentrales Thema** – Führungskompetenz von Anfang an
- **ein neues Prüfungssystem:** Prüfungen verteilt über das Vikariat, mit persönlichem Feedback & auf den Kompetenzzuwachs im Vikariat fokussiert
- **KSA-Ausbildung** als Teil der Seelsorgeausbildung zur Förderung der Persönlichkeitsbildung
- **Einführung eines SpiriLabs** – freiwilliges Coaching für Spiritualität & neue Experimente
- **Bessere Unterstützung** im Übergang ins Pfarramt (in Kooperation mit dem Pastoralkolleg)

## Kein starres System, sondern ein Erprobungsraum!

Das neue Vikariat ist ein **Erprobungsraum**. Ihr Feedback formt das Vikariat der Zukunft: Was hilft wirklich weiter? Und was nicht? Gemeinsam gestalten wir eine zukunftsfähige Ausbildung – und eine lebendige Kirche.

Seien Sie dabei – werden Sie Kundschafter\*in einer Kirche im Aufbruch!