

Kompetenz im Dienst der Kirche und der Menschen

Nicht so sehr spezialisierte Schulungen sind für ein befriedigendes Berufsleben in der Seelsorge hilfreich, sondern die Ausbildung von pastoraler Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz sowie der Erwerb spiritueller Kompetenz. Auch diese Qualifikationen sind erlernbar – wenn auch nicht unbedingt im universitären Studium.

● Pastorale Berufe gehören zu den vielseitigsten und interessantesten Tätigkeitsfeldern und sind gleichwohl schwieriger geworden. Das liegt an den Veränderungen von Kirche in Gesellschaft, an den besonderen Bedingungen des Arbeitsfeldes Kirche und – wie in vielen ähnlichen Berufen – an der als theorielastig empfundenen und zuwenig praxisvorbereitenden Ausbildung. Dieter Mertens, der schon 1974 als Reaktion auf eine sich rasant verändernde Arbeitswelt von der Notwendigkeit von »Schlüsselqualifikationen« sprach, macht auf ein bemerkenswertes Paradox aufmerksam: Die Zerfallszeit der Bildungsinhalte korreliere »positiv mit ihrer Praxisnähe und negativ mit ihrem Abstraktionsniveau«¹.

Ich möchte im Folgenden einen Weg vorschlagen, der im Anschluss an Heinrich Roth, Dieter Mertens und Lothar Reetz den Begriff der Kompetenz aufnimmt und im Hinblick auf die

Pastoral entfaltet. Er gibt eine Struktur vor, die flexibel für neue Anforderungen in der Aus- und Weiterbildung ist, andererseits aber präzise und überprüfbare Zielsetzungen ermöglicht.

In der Frage danach, welche Kompetenzen in der Pastoral notwendig sind, treffen drei thematische Kreise aufeinander: aus kirchenpolitischer Sicht die Einschätzung dessen, was die Anforderungen in Gegenwart und Zukunft sind, aus berufsbildender Sicht die Frage nach Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen und schließlich die Frage nach einem zukunftsfähigen Konzept der akademischen und/oder beruflichen Aus- und Weiterbildung für pastoral Arbeitende.

Wandel der Kirche

● Die Veränderungen der Kirche(n) in Mitteleuropa sind vielfach beschrieben worden. Wir werden konfrontiert mit einer »Kirche im Gegenwind«², mit Pluralisierung und Individualisierung von Religion, mit Dienstleistungsmentalität, der Konkurrenz anderer Freizeitanbieter und Zeitbeansprucher, mit unterschiedlichsten Erwartungen an das, was von kirchlichen Mitarbeitenden auf Pfarrei- oder regionaler Ebene erwartet wird, und mit oft enttäuschten oder ag-

gressiven Gefühlen, was die »Großkirche« an betrifft.

Diese Veränderungen wirken sich seit langem auf traditionelle Bereiche kirchlichen Wirkens aus, auf Sakramentenpastoral, Kinder- und Jugendarbeit, auf die Ansprechbarkeit insgesamt. Mehr und mehr rücken Erwachsene, und zwar nicht nur in der Rolle als Eltern, in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit, weil auch hier traditionelle Bindungen weniger vorhanden sind. Erwachsenenkatechese im Sinne einer subjektorientierten religiösen Bildung und Erwachsenenpastoral im Sinne einer biografisch orientierten Begleitung zählen zu den neuen Herausforderungen.

Damit hängen auch eine notwendige Rückbesinnung und Neuorientierung im Hinblick auf lebensunterstützende Rituale und Sakramentalien, auf Ästhetisierung und Inszenierung von Feiern zusammen. Verzichtet werden muss auf Belehrungen und Besserwisserei, die die Subjekthaftigkeit der Menschen nicht ernst nehmen. Es ist schwieriger geworden, das Interesse der Menschen zu gewinnen, die vielfach umworben werden; gleichwohl gibt es keine Patentrezepte. Gefragt ist eine differenzierte, der jeweiligen Situation angepasste Pastoral und Katechese.

Anforderungen der Berufsbiografie

● Berufe in der Pastoral zeichnen sich außerdem – so wie andere soziale Berufe auch durch typische Krisen bzw. Grenzerfahrungen aus. Hiervon möchte ich nur zwei nennen: Die erste ist der Berufseinstieg, der häufig genug mit einem Praxisschock verbunden ist und selbst hohen und guten Motivationen einen Dämpfer zu verpassen vermag. Der Berufseinstieg wird von den meisten als persönliche Extremsituation

empfunden und das trotz des Wunsches, endlich in den Beruf einsteigen zu können. Dafür verantwortlich ist der »erdrückende Handlungsdruck vor Ort« begleitet von dem Gefühl, eine nicht praxismgerechte Ausbildung erhalten zu haben.³ Der Berufseinstieg wird als eine Phase »professioneller Erschütterung« angesehen, die oft eine ausgesprochene Theoriefeindlichkeit aufkommen lässt nach dem Motto: »Vergessen Sie, was Sie an der Universität gelernt haben.«⁴

Eine zweite Gefahr liegt im so genannten Burnout, der nach mehr oder weniger langer Zeit eintreten kann. Die Ursachen hierfür sind komplexer Natur; an dieser Stelle sei auf eine Komponente hingewiesen, die recht kirchenspezifisch ist. Durch die Betonung von Charisma, per-

»gezwungen, die Ressourcen primär in sich selbst zu suchen«

persönlichem Einsatz und Authentizität für den Einsatz in der Pastoral wurde der Gedanke notwendiger, erlernbarer Kompetenzen – »Handwerkzeug« – oft vernachlässigt. Was Isolde Karle im Hinblick auf Pfarrerinnen und Pfarrer schreibt, trifft für den gesamten Bereich der Pastoral zu:

»Die persönliche Authentizität der Pfarrerin wurde dabei zum Kriterium pastoraler Berufstätigkeit und die Amtsführung des Pfarrers zum rein subjektiven Vorgang erhoben. Die Pastorinnen und Pastoren wurden dadurch gezwungen, die Ressourcen für ihren Beruf primär in sich selbst zu suchen, statt auf reflektiertes theologisches Wissen und beruflich bewährtes Handwerkzeug zurückgreifen zu können. Identitätskrisen und Probleme des ‚burnout‘ schon nach wenigen Berufsjahren sind heute die Folge davon.«⁵

Ein katholisch-kirchlicher Stressfaktor ist, dass die Kompetenz der so genannten »Laien«

immer einmal wieder in Frage gestellt, von Priestern hingegen eine liturgische, seelsorgerliche, verwaltungs- und leitungsmäßige Allroundkompetenz erwartet wird.

Welche Kompetenzen braucht die Pastoral? Ist Spezialisierung angesagt oder gerade das Gegenteil? Hat sich die Zahl der erforderlichen Kompetenzen vervielfacht? Und wo und wann kann man das alles lernen?

Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen

● Die Veränderung der Arbeitswelt, die Entstehung von neuen Berufen, die Veränderung dessen, was für einen Beruf erforderlich ist, und das Obsolet-Werden traditioneller Fertigkeiten kennzeichnen die Entwicklung der meisten Tätigkeitsfelder in unseren Gesellschaften. In diesem Kontext ist der 1974 von Mertens⁶ erstmals aufgebrachte Begriff der Schlüsselqualifikation angesiedelt. Dahinter steht die Einsicht, dass eine berufliche Spezialisierung der Dynamik der Aufgaben auf Dauer nicht gerecht werden kann. Mertens will deshalb »die Anpassungsfähigkeit an nicht Prognostizierbares selbst zum Angelpunkt bildungsplanerischer Entscheidung machen«⁷.

Schlüsselqualifikationen konstituieren eine übergreifende und überdauernde Handlungsfähigkeit. Sie beziehen sich vor allem auf die Fähigkeit, Situationen zu verändern, Probleme zu lösen, neue Handlungsalternativen zu integrieren sowie eigene Fähigkeiten mit denen anderer zu verknüpfen. Sie ermöglichen es den Menschen, »verschlossene Türen, vor die sie ihr Lebensweg führt«, zu öffnen.⁸ Schlüsselqualifikationen sollen zukunftsfähig machen, auch wenn diese Zukunft nur schwer bzw. überhaupt nicht prognostizierbar ist.

Der Begriff enthält eine deutliche Abgrenzung sowohl gegen einen kurzlebigen Praxisbezug in der Ausbildung wie gegen ein einseitig kognitives und reproduzierendes Bildungsver-

»gegen einen kurzlebigen

Praxisbezug«

ständnis. Zentral ist die Fokussierung auf Handlungsfähigkeit. Der Begriff bestimmt das Verhältnis von Person und Situation im Sinne von Handlungsfähigkeit, d.h. als Fähigkeit, in einer gegebenen Situation angemessen zu handeln. Umso mehr eine Person in der Lage ist, sich mit einer Situation auseinanderzusetzen, umso handlungsfähiger ist sie. Eine so verstandene Qualifikation ist nicht statisches Merkmal, sondern erweist sich.

Reetz drückt den Sachverhalt so aus: Bei Schlüsselqualifikationen handelt es sich, »curriculumtheoretisch gesprochen, um Lernziele mit hohem Grad von Allgemeinheit und Komplexität«. Entscheidungsfähigkeit oder Kommunikationsfähigkeit werden hier z.B. genannt. »Kompetenztheoretisch geht es um die Fähigkeit, Handlungen situationsgerecht jeweils neu zu generieren.«⁹

Der Begriff der Schlüsselqualifikation hat in der Folge an Bedeutung gewonnen, wenn sich auch die Definitionen und die konkreten Kataloge von Schlüsselqualifikationen erheblich unterscheiden. Für den Bildungsbereich wird die Definition des Bildungsrates in Nordrhein-Westfalen weitgehend anerkannt: Schlüsselqualifikationen sind hier »allgemeine Fähigkeiten, Einstellungen und Strategien, die bei der Lösung von Problemen und beim Erwerb neuer Kompetenzen in möglichst vielen Inhaltsbereichen von Nutzen sind.«¹⁰

Die Kritik am Konzept von Schlüsselqualifikationen verwies vor allem darauf, dass ihr Er-

werb ohne Bezug auf einen konkreten Lerninhalt nicht funktioniert, und dass die von Mertens vorgeschlagenen Lerninhalte zu abstrakt waren. Der Bildungsrat betont demgegenüber, dass Schlüsselqualifikationen nicht isoliert zu erlernen sind, sondern nur im Zusammenhang mit dem Erwerb selbständigen Wissens.

Der Ausdruck »Qualifikation« beschreibt den dynamischen Charakter der Schlüsselqualifikation nur unzureichend und steht in der Gefahr, als formale oder statische Zuschreibung missverstanden zu werden. Deshalb ist der Begriff »Kompetenz« vorzuziehen.

Lothar Reetz spricht zwar im Anschluss an Mertens weiterhin von Schlüsselqualifikationen, bringt aber den Kompetenzbegriff auf, um den Begriff zu präzisieren.¹¹ Er dient bei Reetz dazu,

»menschliche Handlungsfähigkeit«

Dimensionen von Schlüsselqualifikationen genauer zu benennen und operationalisierbar zu machen. Dabei stützt er sich auf die Persönlichkeitstheorie von Roth¹², in deren Mittelpunkt die menschliche Handlungsfähigkeit steht und die sich in drei Dimensionen äußert: Sacheinsichtiges Verhalten und Handeln beruht auf Sachkompetenz und intellektueller Mündigkeit. Sozialeinsichtiges Verhalten und Handeln beruht auf Sozialkompetenz und sozialer Mündigkeit. Werteinsichtiges Verhalten und Handeln beruht auf Selbstkompetenz und moralischer Mündigkeit.

Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz wirken zusammen. »Das Zusammenwirken aller drei Kompetenzbereiche sichert dem Individuum die berufliche Handlungskompetenz und fügt sich in die Persönlichkeit ein. Ausdrücklich ist der interdependente Charakter dieser Kompetenzen zu betonen.« Alle »psychisch relevanten Systeme

der Persönlichkeit, nämlich die des Wollens, Fühlens, Denkens, Lernens und Handelns«, werden berücksichtigt.¹³

Je nach beruflichem Bereich spricht man von einer weiteren Dimension, der Methodenkompetenz, als Fähigkeit, Wissen zu beschaffen und Probleme zu lösen. Ebenso kommt es vor, dass Selbst- und Sozialkompetenz zusammengefasst werden oder Selbstkompetenz als Persönlichkeitskompetenz angesehen wird und damit eine übergeordnete Position erhält.¹⁴ Damit verliert der Kompetenzbegriff aber seine Trennschärfe.

Worin besteht pastorale Kompetenz?¹⁵

● Was ist notwendig, um pastoralen Anforderungen jetzt und in Zukunft gerecht zu werden? Wie gelingt es, Motivationsverlust und Burnout bei pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu vermeiden? Ist es unausweichlich, dass neben »klassischen« Anforderungen wie sie z.B. das universitäre Theologiestudium mit sich bringt, eine unüberschaubare Menge von anderen Anforderungen erfüllt werden müssen, z.B. im Hinblick auf Rituale, Ästhetik, Ethik, Erwachsenenbildung, Beratung, Management? Wie kann man eine zeitliche Aufblähung von Ausbildungszeit verhindern?

Ohne für diese komplexe Problematik eine Zauberformel zu sein, ergeben sich neue Perspektiven, wenn sie nach Dimensionen von Kompetenz aufgeschlüsselt werden. Der Kompetenzbegriff kann Grundlage einer Struktur werden, die zugleich die Formulierung umschreibbarer Anforderungen an Aus- und Weiterbildung und Flexibilität ermöglicht.

Competentia im ursprünglichen Sinne bezeichnet das Zusammentreffen von Eigenschaf-

ten. So ist auch das hier vorgestellte Konzept von Kompetenz dynamisch und mehrdimensional. Ich möchte Kompetenz in dreifacher Weise gebrauchen: als Dimensionen von Kompetenz (als

»dynamisch und mehrdimensional«

Sach-, Selbst- und Sozialkompetenz), als operationalisierbare Kompetenz, die erlernt werden kann (z.B. Bibelverständnis als Teil der Sachkompetenz oder Gesprächsführung als Teil der Sozialkompetenz) und als Beschreibung von Kompetenzbereichen im Sinne von Arbeitsbereichen und Tätigkeitsfeldern wie etwa kirchliche Jugendarbeit, Klinikpastoral, Gemeindeleitung.

Für die Frage nach der pastoralen Kompetenz sind vor allem die ersten beiden Aspekte von Bedeutung. Was aber bedeutet pastorale Kompetenz konkret, wenn man sie nach Sach-, Selbst- und Sozialkompetenz durchbuchstabiert?

- *Pastorale Sachkompetenz:* Dazu gehört selbstredend theologisches Wissen und Verstehen. Umfang, Inhalte und Intensität dieses Wissens verändern sich und sind grundsätzlich Gegenstand von Diskussion. Welche Betonung die Sachkompetenz hat, welche Schwerpunkte für unverzichtbar gehalten werden, wird auf die konkrete pastorale Situation hin begründet werden müssen.

Wenn Jürgen Habermas davon spricht, Gesellschaft brauche »Ressourcen der Sinnfindung« und eine Sprache, die »die rettende Formulierung für Vermisstes und Vergessenes« hervorbringt, dann weist dies zutreffend auf die notwendige Aufmerksamkeit für religiöse Sprache hin.¹⁶ Als eine heute notwendige Kompetenz kann auch die Kunst der Wahrnehmung für das Religiöse in einem säkularisierten Umfeld und die Fähigkeit, in den Fragen des Alltags die

»großen Fragen« zu entdecken, genannt werden.¹⁷ Man könnte hier, in Anlehnung an den religionspädagogischen Sprachgebrauch, von einer Fähigkeit zur Korrelation sprechen.

Am Beispiel der Korrelation zeigt sich auch, dass die so genannte Methodenkompetenz nur ein Teil von Sachkompetenz sein kann, denn sie umschließt auch die Fähigkeit zur Wissensbeschaffung und zum Transfer.

- *Pastorale Selbstkompetenz* ist eng mit allgemeiner Selbstkompetenz verbunden, erschöpft sich aber nicht darin. Dazu gehört eine reflektierte Religiosität (im Hinblick auf die eigene Biografie wie auch im Hinblick auf die Institution

»in den Fragen des Alltags die »großen Fragen« entdecken«

Kirche), Rollenbewusstsein (im Hinblick auf die Erwartungen und Rollen, die in der Pastoral vorhanden sind), damit eng verbunden die Fähigkeit zur Abgrenzung, realistische Selbsteinschätzung, die Fähigkeit, mit sich selbst umzugehen, ein Zeitmanagement entsprechend des eigenen Arbeits- und Lebensstils sowie Ambiguitätstoleranz.

- *Pastorale Sozialkompetenz:* Nach Heinrich Roth äußert sich Sozialkompetenz vor allem in einer Werthaltung. Diese stellt einen notwendigen, aber nicht hinreichenden Aspekt der pastoralen Sozialkompetenz dar. Neben einer Haltung, die man vielleicht mit Respekt und Empathie bezeichnen könnte, äußert sich Sozialkompetenz auch in »sozialtechnischen« Fähigkeiten: Gespräche führen, Gruppen leiten, im Team arbeiten, Rückmeldungen geben, Kritik konstruktiv aufnehmen etc.

Die genannten Beispiele wollen selbstverständlich nicht die in der Pastoral notwendig gewordenen Kompetenzen vollständig darstellen. Dies ist sowieso nur möglich im Hinblick auf eine

konkrete pastorale Situation. Die Dimensionen von Kompetenzen bleiben als Struktur sinnvoll, die einzelnen Kompetenzen müssen konkret gefasst werden und sind der Veränderung unterworfen. Damit ist keineswegs Beliebigkeit gemeint; im Gegenteil geht es darum, Kompetenzen immer wieder mit den konkreten Erfordernissen abzustimmen.

Mit den abgrenzbaren Dimensionen von Kompetenz soll vermieden werden, dass unter der Formel »Ganzheitlichkeit«, »Engagement« oder »Charisma« erlernbare Kompetenzen zugunsten einer nicht zielgerichteten und deshalb auch nicht evaluierbaren »Persönlichkeitsbil-

»erlernbare Kompetenzen versus diffuse Persönlichkeitsbildung«

dung« vernachlässigt werden, was traditionell übrigens eine Hauptquelle von Theoriefeindlichkeit ist. Die analytische Unterscheidung der drei Dimensionen bedeutet übrigens nicht, dass sie getrennt erworben werden. Im Hinblick auf einen Kompetenzbereich als Handlungsfeld wirken die drei Dimensionen z.T. in unterschiedlicher Gewichtung zusammen.

Erscheint dieses Modell nicht als zu formal und technokratisch? Worin scheint dann das Besondere der pastoralen Berufe auf? Ich möchte eine weitere, übergreifende Dimension einführen:

- Die *spirituelle Kompetenz*: Sie stellt so etwas wie den eschatologischen Vorbehalt der anderen drei Dimensionen dar, die immer auch als unabgeschlossen zu verstehen sind.

Bei Spiritualität geht es um das Gesamte christlicher Existenz. »Spiritualität als lebendige Wirklichkeit geht der theologischen Reflexion voraus. Glaube ist existentieller Lebensvollzug des ganzen Menschen mit Leib und Seele. Sie lebt nicht aus sich selbst, sondern aus den Im-

pulsen des Heiligen Geistes.«¹⁸ Spiritualität betrifft den ganzen Menschen; sie ist existentiell im Sinne eines geistig-leiblichen Vollzuges.

Bei der spirituellen Kompetenz geht es darum, das Ganze im Auge behalten zu können. Sie beinhaltet ein zukunftssträchtiges, ja vielleicht ein avantgardistisch zu nennendes Element, das ermutigt, auch einmal »Unmögliches« zu denken. Spirituelle Kompetenz ist nicht normierbar, son-

»das Ganze im Auge behalten«

dern entsteht in der persönlichen Auseinandersetzung mit dem Glauben und in einem Reifeprozess. Sie übersteigt das, was unter »pastoraler Selbstkompetenz« zu verstehen ist, denn sie umfasst auch die Sach- und Sozialkompetenz.

Die Förderung der spirituellen Kompetenz ist eine anspruchsvolle Aufgabe und erfordert in besonderem Maße eine Vielfalt von Möglichkeiten.

Das Einfordern einer spirituellen Dimension darf jedoch nicht dazu missbraucht werden, die anderen Dimensionen pastoraler Kompetenz zu vernachlässigen oder zu unterminieren, »weil die Spiritualität in der Pastoral sowieso das Zentrale sei«. In einem professionellen Setting sind umschreibbare und prinzipiell erlernbare Sach-, Selbst-, und Sozialkompetenz unverzichtbar.

Es müsste nun darum gehen, die einzelnen Kompetenzen zu konkretisieren und im Hinblick auf den theologischen und den praktischen Hintergrund zu verantworten. Man wird Kompetenzen nicht in Stein meißeln können. Immer wieder werden diese auch davon abhängen, was man als Aufgabe und Handlungsbereich der Pastoral ansieht.

Beschreibung von Kompetenzen kann nur dann wirksam werden, wenn sie in der Planung und Evaluation von Ausbildung sowie in der Reflexion von Praxissituationen angewendet wird.

Wie lässt sich pastorale Kompetenz erwerben?

● Damit pastorale Kompetenzen erworben werden können, ist es zunächst notwendig, Ausbildungsziele, -inhalte und -methoden neu zu klären. Da Kompetenzen handlungsorientiert sind, liegt der Kompetenzerwerb quer zu den bestehenden theologischen Fächern und legt eine enge Verbindung von Theorie und Praxis nahe.

Es ist klar, dass ein solches Konzept in einer praxisbezogenen Ausbildung unterhalb des universitären Niveaus eher umsetzbar ist als in einem rein akademischen Studiengang.¹⁹ Die Diskussion, wie der Erwerb von pastoralen Kompetenzen in ein Studium integriert werden kann, muss weiter geführt werden.

Voraussetzung ist auch, dass von übertriebenen Erwartungen an Berufsanfängerinnen und -anfänger Abstand genommen werden muss. Sicherlich ist eine bessere Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis gerade im universitären Studium dringend anzuraten. Jedoch auch die beste Ausbildung wird keine »fertigen« Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hervorbringen und es wäre gefährlich, mit dem Anspruch einer pastoralen Kompetenz der grassierenden Theoriefeindlichkeit Raum zu geben. Vielmehr ist ein verbindlicher, gleitender und begleiteter Berufseinstieg notwendig, der ein Studium oder eine Ausbildung auch vom Anspruch einer umfassenden Qualifikation entlastet.

Eine zentrale Forderung auch an die universitäre Ausbildung, die sich aus dem Kompetenzerwerb ableitet, ist die Anpassung der Lernmethoden. Kompetenzen, die den ursprünglichen Anspruch der Schlüsselqualifikationen als »Türöffner« erfüllen sollen, können nicht in einer einseitigen Lehrkommunikation erlernt werden, sondern brauchen aktivierende, projektorientierte, partizipative Methoden auf akademi-

schem Niveau für einen erwachsenen Adressatenkreis. Hier wären die neuen technischen Möglichkeiten, z.B. des E-learning im Sinne eines begleitenden Lernens mit stets offenen Diskussions- und Präsentationsplattformen, auszuloten.

Das Konzept der pastoralen Kompetenz hat Auswirkungen auf die Kirche als Anstellungsträgerin. Charismen müssen erkannt und die Möglichkeit muss eröffnet werden, diese speziell auszubilden. Arbeitsplätze müssen auch als Lernplätze verstanden werden. Schratz betont, dass – er spricht hier für die Schule – die Forderung nach Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der

»aktivierende, projektorientierte, partizipative Methoden«

Lehrpersonen genau dies auch vom »System« verlangt. Er spricht von einem »lernenden System«, das sich einer »Verunsicherung« aussetzt.

Eine solche »Verunsicherung« könnte vielleicht dazu ermutigen, z.B. einer begabten Person zu ermöglichen, sich nicht nur im Hinblick auf Liturgie, sondern auch auf Rituale auszubilden.

Eine konstruktive Verunsicherung könnten auch regelmäßige offene Standortbestimmungen sein. Anliegen einer solchen Standortbestimmung könnten sein: Wo stehe ich jetzt? Welche Grundlagen und Kompetenzen bringe ich mit? Wo liegen meine Stärken und Schwächen? Sie führt hin zu einer Entwicklungsperspektive: Wohin möchte ich kommen? Was ist dazu erforderlich? Wer kann mich unterstützen? Was gewinne, was verliere ich? Vorausgesetzt wird, dass solche Standortbestimmungen Konsequenzen haben.

Es ist wohl nicht sinnvoll und notwendig, dass alle kirchlichen Mitarbeitenden eine zu-

sätzliche Vielzahl von Kompetenzen erwerben müssen, um den Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft gerecht werden zu können. Notwendig ist aber die Möglichkeit der gezielten, d.h. der Person und der pastoralen Situation angemessenen, Weiterbildung und die Vermeidung von Sackgassen in pastoralen Tätigkeitsfeldern. Kompetenzen sind erlernbar und sie sind, bei entsprechenden Voraussetzungen, zu verschiedenen Zeiten des Berufslebens erlernbar.

Das größte Potenzial einer Organisation sind die Motivation und das Engagement der Mitarbeitenden. Diese fallen aber nicht vom Himmel, sondern sind Ergebnis einer gezielten Auswei-

tung von Kompetenzen und einer sorgfältigen Pflege von Charismen in einer sich verändernden pastoralen Situation.

Es muss darüber diskutiert werden, welches die Grundanforderungen für den pastoralen Dienst sind – immer aber im Hinblick auf die Ent-

»Kompetenzen sind erlernbar.«

wicklungsmöglichkeiten der Einzelnen und im Bemühen darum, dass in der Ausbildung eher »Schlüssel« als statisches Wissen erworben werden.

¹ Dieter Mertens, Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung einer modernen Gesellschaft, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 7 (1974) 36–43, Zit. nach www.wzk.de/bibliothek/intern/schlueselqualifikation.html.

² Michael N. Ebertz, Kirche im Gegenwind, Zum Umbruch der religiösen Landschaft, Freiburg/Br. 1997.

³ Vgl. Marc Böhmann/Kirsten Hoffmann, Berufseinstieg als Grenzerfahrung, in: Pädagogik 12/98, 8–10.

⁴ Michael Schratz, Ausstieg oder Einstieg? Die Berufseingangsphase als Inszenierung professioneller Erschütterung, in: Pädagogik 12/98, 30–33.

⁵ Isolde Karle, Pastorale

Kompetenz, in: Pastoraltheologie 89 (2000) 511.

⁶ Vgl. Mertens, Anm. 1. Der Originalartikel von Mertens ist schwer greifbar. S.a. Olaf Graichen, Schlüsselqualifikationen, Marburg 2002.

⁷ Mertens 1974, nach Lothar Reetz, Zur Bedeutung der Schlüsselqualifikationen in der Berufsbildung, in: L. Reetz/Th. Reitmann (Hg.), Schlüsselqualifikationen. Dokumentation eines Symposions in Hamburg, Hamburg 1990, 16–35.

⁸ Christine Scheitler, Schlüsselqualifikation Soziale Kompetenz, in: www.wzk.de/bibliothek/intern/schlueselqualifikation.html (8.3.2004)

⁹ Reetz, Anm. 7.

¹⁰ Bildungskommission NRW, Zukunft der Bildung,

1995, 113f. zit. nach Krems.

¹¹ Vgl. Reetz, 22.

¹² Vgl. Heinrich Roth, Pädagogische Anthropologie, Hannover 1971, 2 Bde.

¹³ Scheitler, Anm. 8.

¹⁴ Vgl. Burkhardt Krems, Potenzialbereiche von Mitarbeitern und Führungskräften, in: Online-Verwaltungslexikon, www.olev.de/p (11.3.2004).

¹⁵ Ich spreche hier bewusst nicht von »religiöser Kompetenz« wie im entsprechenden Themenheft der Praktischen Theologie 36 (2001). Pastorale Kompetenz bezeichnet eine professionelle Anforderung, religiöse Kompetenz jedoch das Zielspektrum von Religionsunterricht und Katechese. Vgl. M. Jakobs, Nach Religion fragen – Religion lernen, in: RpB

48/2002, 43–52.

¹⁶ Vgl. Monika Jakobs, Säkulare Gesellschaft und Religion. Im Gespräch mit Jürgen Habermas, in: Fama 18 (2002), Nr.2, 14–15.

¹⁷ Vgl. Monika Jakobs, Die Beziehungsqualität großer Fragen, in: KatBl 124 (1999) 273–277.

¹⁸ B. Frailing, Spiritualität, Systematisch-theologisch, in LThk3 9, Freiburg i. Br. 2000, 856.

¹⁹ Einen solchen Versuch unternimmt die neue modularisierte Ausbildung des Religionspädagogischen Instituts Luzern mit den Schwerpunktkompetenzen: Schulischer Religionsunterricht, Kirchliche Jugendarbeit und Gemeinde-katechese. Detailliertes Programm unter www.unilu.ch/rpi