



befreit verbunden engagiert
liberated connected committed
libérés liés engagés

8. Vollversammlung der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa
Basel, 13.–18. September 2018



Fortbildung für das ordinationsgebundene Amt in der Gemeinschaft Evangelischer Kir- chen in Europa

Endfassung 2018

Von der 8. Vollversammlung der GEKE angenommen

Originalversion: Deutsch



Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa (GEKE)
Community of Protestant Churches in Europe (CPCE)
Communion d'Eglises Protestantes en Europe (CEPE)

Inhalt

Einleitung	1
1 Zur Ausgangslage	2
2 Grundlagen	4
2.1 Fortbildung als berufsbegleitender und berufserhaltender Prozess	4
2.2 Fortbildung im Verhältnis zur Ausbildung	5
2.3 Pastorale Identität und die Dimensionen pastoraler Fortbildung	6
2.4 Ziele	8
2.4.1 Entwicklung von Stärken und Intensivierung der Praxisreflexion	8
2.4.2 Rückbesinnung und Vergewisserung	8
2.4.3 Entwicklung von Spezialisierungen	9
2.5 Entdeckungsfreude fördern	9
3 Leitlinien für die Fortbildung	10
3.1 Das zugrundeliegende Verständnis von Bildung	10
3.2 Ziele der Fortbildung	11
3.3 Kriterien für eine gute Fortbildungspraxis	12
3.4 Die Organisationsstruktur	13
3.5 Der Bildungsprozess	13
3.6 Die Ergebnisse	14
3.7 Formen der Fortbildung im ordinierten Amt	15
3.8 Die Bedeutung der akademischen Theologie für die Fortbildung	16
3.9 Didaktik und Methoden	17
3.10 Digitalisierung und E-Learning in der Fortbildung	18
4 Empfehlungen zur theologischen Fortbildung in der GEKE	19
4.1 Theologische Kompetenz erweitern und professionelle Stärken entwickeln	19
4.2 Rahmenbedingungen der theologischen Fortbildung	19
4.3 Wert der informellen Lern- und Begegnungsräume	19

4.4	Solidaritätsprinzip und Förderpatenschaften	20
4.5	Kooperation und Vernetzung der Pfarrerinnen und Pfarrer	20
4.6	Wissenschaftliche Begleitforschung	20
4.7	Konkrete Maßnahmen	21
Anhang: Beteiligte am Studienprozess		24

1 Einleitung

2 Die Geschichte des vorliegenden Dokuments beginnt auf der 6. Vollversammlung der GEKE
3 2006 in Budapest. Diese hatte den Rat der GEKE beauftragt, eine Projektgruppe zum Thema
4 „Die Ausbildung zum ordinationsgebundenen Amt in der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in
5 Europa“ einzusetzen und mit der Ausarbeitung eines entsprechenden Textes zu betrauen. Hin-
6 tergrund dieses Auftrags war die Erkenntnis, dass die Kirchen in der Leuenberger Konkordie die
7 Ordination gegenseitig anerkannt haben und dass deshalb eine Verständigung über die jeweili-
8 ge Ausbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern wünschenswert ist.

9 Das so entstandene Dokument¹ ist unter Einbeziehung der Mitgliedskirchen in einem mehrstufi-
10 gen Verfahren erarbeitet und 2012 der 7. Vollversammlung der GEKE in Florenz zur Beschluss-
11 fassung vorgelegt worden. Dort fand es große Resonanz. Die Vollversammlung bewertete das
12 Dokument als wegweisenden Beitrag „zu einem gemeinsamen Verständnis von guter theologi-
13 scher Ausbildung“ und empfahl den Mitgliedskirchen, es bei Reformen im Bereich der Ausbil-
14 dung zu berücksichtigen.²

15 Weiterhin sprach sich die 7. Vollversammlung für die Realisierung der im Schlussteil genannten
16 Empfehlungen aus.³ In diesen Empfehlungen spielt die Fortbildung von Pfarrerinnen und Pfar-
17 rern eine besondere Rolle. Vor dem Hintergrund der heutigen Herausforderungen bedürfe sie
18 „eines didaktischen Konzepts und einer deutlichen Intensivierung“.⁴ Im Bereich der GEKE gebe
19 es gute Möglichkeiten der Entwicklung länderübergreifender Austauschprogramme zur Fortbil-
20 dung und zur Einrichtung von internationalen Pastorkollegs und multilateralen Fortbildungs-
21 partnerschaften.⁵ Weiter „sollten geeignete Instrumente zur Koordinierung und Abstimmung ge-
22 schaffen werden. Im Blick auf den spezialisierten Fortbildungsbedarf – zum Beispiel bei Füh-
23 rungskräften in Kirche und Diakonie – sind Angebotsformen zu entwickeln, an denen sich meh-
24 rere Kirchen in einer Region beteiligen.“⁶

25 Demgemäß hat sich in den zurückliegenden Jahren die Weiterarbeit auf die Fortbildung von
26 Pfarrerinnen und Pfarrern konzentriert. Dazu wurde vom Rat der GEKE wieder eine Projekt-

¹ Die Ausbildung für das ordinationsgebundene Amt in der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa. In: Michael Bünker, Martin Friedrich (Hg): Amt, Ordination, Episkopé und theologische Ausbildung / Ministry, ordination, episkopé and theological education, Leipzig 2013 (= Leuenberger Texte 13), 185–256.

² AaO 185.

³ Vgl. ebd.

⁴ Vgl. aaO 219f.

⁵ Vgl. aaO 220.

⁶ Ebd.

1 gruppe eingesetzt. Sie begann ihre Arbeit mit der Vorbereitung und Durchführung einer Konsultation, zu der 42 Vertreterinnen und Vertreter evangelischer Kirchen aus dreizehn europäischen
2 Ländern im November 2015 in Straßburg zusammenkamen, um Herausforderungen, Organisationsformen, Programme und inhaltliche Schwerpunkte der Fortbildung von Pfarrerinnen und
3 Pfarrern zu erörtern, Erfahrungen auszutauschen und leitende Gesichtspunkte für die Fortbildung zu entwickeln. Die Ergebnisse und Erkenntnisse der Straßburger Konsultation sind in die
4 Erarbeitung des vorliegenden Textes eingeflossen. Außerdem konnte sich die Projektgruppe auf die Aussagen des 2012 in Florenz beschlossenen Dokument stützen, in dem die Fortbildung
5 von Pfarrerinnen und Pfarrern im Gesamtzusammenhang der theologischen Ausbildung thematisiert worden ist.⁷ So muss Teil 2 als Aufnahme und Fortschreibung der im Dokument von 2012
6 getroffenen grundlegenden und von der Vollversammlung bereits akzeptierten Aussagen gelesen werden. Das Dokument wurde in einer vorläufigen Version im Sommer 2016 an die Mitgliedskirchen der GEKE geschickt, die gut ein Jahr Zeit für ihre Stellungnahmen hatten. Zehn
7 Stellungnahmen gingen ein; neben einzelnen Kirchen gaben auch die Evangelische Kirche in Deutschland gemeinsam mit der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands
8 und der Union Evangelischer Kirchen sowie der Schweizerische Evangelische Kirchenbund ein Votum ab. Auf der Basis der eingegangenen Vorschläge und Hinweise wurde im Herbst 2017
9 der Text überarbeitet und 2018 der 8. Vollversammlung der GEKE vorgelegt.

10 Aufbau und Gliederung weisen Parallelen zum Dokument 2012 auf: Nach einer Beschreibung der *Ausgangslage* werden die *Grundlagen* der Fortbildung dargelegt. Die *Leitlinien* wollen wiederum Elemente eines gemeinsamen Verständnisses guter Fortbildung umreißen. Die *Empfehlungen* enthalten Anregungen und unterstreichen die Chancen einer Kooperation der GEKE-Kirchen bei der Fortbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer im heutigen Europa.

11 Angesichts der komplexen Herausforderungen und Veränderungsprozesse, vor denen Christen und Christinnen in den europäischen Kirchen und Gesellschaften stehen, zielt dieses Dokument
12 auf eine Verständigung über Grundlagen bewährter Praxis und anstehende Suchbewegungen im kirchlichen Fortbildungsbereich.

13 **1 Zur Ausgangslage**

14 Qualifizierte Berufsausübung setzt Fortbildung voraus; ohne Fortbildung gibt es keine qualifizierte Berufsausübung. Dieser Grundsatz gilt für jede Profession in der heutigen Gesellschaft. Der Beruf der Pfarrerin und des Pfarrers bildet hier keine Ausnahme. Im Gegenteil: Hier stellen sich

⁷ Vgl. aaO 209–213.

1 Anforderungen, wie sie früheren Generationen unbekannt gewesen sind. Die Überlieferungen
2 des christlichen Glaubens werden von vielen Menschen nicht verstanden. Pfarrerinnen und
3 Pfarrer müssen in einem säkularen Umfeld sprach- und auskunftsfähig sein und das Evangeli-
4 um in die Lebenswelten von kirchenfernen Menschen übersetzen können. Sie sollen die Ge-
5 meindearbeit einladend und anziehend gestalten. Sie sind in ihrer Glaubwürdigkeit als Person
6 gefordert und müssen zugleich, in der zumeist medial vermittelten Öffentlichkeit Stil und Profes-
7 sionalität beweisen. Die erfolgreiche Bewährung der während ihrer Ausbildung in Studium und
8 Kirche erworbenen Kenntnisse, Einsichten und Fähigkeiten steht in einem direkten Verhältnis
9 zur Fortentwicklung ihres beruflichen Könnens.

10 In den Mitgliedskirchen der GEKE ist die Fortbildungslandschaft durch eine große Vielfalt ge-
11 prägt. Die Herausforderungen, vor denen die Kirchen und damit die Fortbildung stehen, sind
12 freilich ähnlich. Demografische Entwicklungen führen zu einem Rückgang an finanziellen Mitteln
13 und personalen Ressourcen. Die gesellschaftlichen Veränderungsprozesse sind mit wider-
14 sprüchlichen Erwartungen an die Pfarrerinnen und Pfarrer verbunden. Weitere Herausforderun-
15 gen erwachsen aus der zunehmenden Pluralisierung der Milieus, aus den sich wandelnden reli-
16 giösen und weltanschaulichen Kontexten und den sich damit verbindenden Polarisierungen.
17 Unübersehbar ist zudem das Nachlassen der kirchlichen Bindungen und der prägenden Kraft
18 christlicher Traditionen sowie das unterschiedliche Tempo gesellschaftlicher Transformations-
19 prozesse. In den Ländern, die bis 1989 zum kommunistischen Machtbereich gehörten, sind den
20 Pfarrerinnen und Pfarrern in den letzten Jahrzehnten Aufgaben zugewachsen, die sie bis dahin
21 nicht kannten, z. B. Möglichkeiten der Mitarbeit im öffentlichen Bildungswesen, in den Medien
22 oder in der Diakonie.

23 All diese Faktoren führen zu steigenden und sich differenzierenden Anforderungen an die Aus-
24 und Fortbildung. In den evangelischen Kirchen in Europa werden Aus- und Fortbildung zuneh-
25 mend als ein Funktionszusammenhang betrachtet, dessen Grundlinien im Folgenden entwickelt
26 werden.

27 Die kontinuierliche Fortbildung der Ordinierten hat in den evangelischen Kirchen seit der Refor-
28 mation eine große Bedeutung. Neben dem häuslichen Studium, das von allen Pfarrern erwartet
29 wurde, entstanden mit den Pfarrkonferenzen und -vereinen schon bald eigene Institutionen der
30 Fortbildung. Die theologischen Fakultäten und später die neu geschaffenen Predigerseminare
31 übernahmen ebenfalls Fortbildungsaufgaben. Im Rahmen der allgemeinen Professionalisierung
32 und Differenzierung entwickelten viele Kirchen im 20. Jahrhundert spezielle Einrichtungen für
33 Fortbildung, teils eigenständig, teils mit Instituten für die theologische Ausbildung verbunden.

1 Heute ist die Fortbildung in den evangelischen Kirchen Europas unterschiedlich strukturiert. In
2 den meisten Kirchen ist die Fortbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer durch Ordnungen geregelt.
3 In manchen Kirchen besteht eine Pflicht zum regelmäßigen Besuch von Fortbildungen, insbe-
4 sondere in den ersten Amtsjahren. Einige Kirchen haben in den letzten Jahren ein System von
5 kreditierten Kursen entwickelt. So besuchen Pfarrerinnen und Pfarrer in einigen Kirchen in den
6 ersten Amtsjahren Kurse, die mit einem „Pastoralexamen“ als Voraussetzung für eine Festan-
7 stellung abschließen.

8 In den größeren Kirchen gibt es Institute bzw. Arbeitsstellen für Fort- und Weiterbildung, die ein
9 vielfältiges Spektrum von Kursen und Einzelveranstaltungen bereithalten. Manche Kirchen un-
10 terhalten gemeinsam solche Einrichtungen (z. B. in Frankreich und in der Schweiz); in anderen
11 Ländern (z. B. in den Niederlanden und Norwegen) sind auch die theologischen Fakultäten an
12 der Fortbildung beteiligt. Obwohl kleinere Kirchen über geringere Ressourcen für die Fortbildung
13 verfügen, können sie durch regionale und internationale Kooperationen ebenfalls ein vielfältiges
14 Angebot entwickeln. Daneben wird auch die Teilnahme an Fortbildungen außerkirchlicher An-
15 bieter durch Freistellung und Kostenübernahme gefördert.

16 Die Konzepte der pastoralen Fortbildung in den Mitgliedskirchen der GEKE zeichnen sich durch
17 Vielfalt aus. Darin spiegeln sich theologische Prägungen der Kirchen sowie unterschiedliche
18 ekklesiologische Perspektiven – z. B. die Wahrnehmung der Kirche im Spannungsfeld von Insti-
19 tution und Organisation bzw. ihre Ausrichtung auf kirchliche und gesellschaftliche Herausforde-
20 rungen. Gleichwohl gibt es einen Grundkonsens über eine gute Praxis pastoraler Fortbildung.

21 **2 Grundlagen**

22 **2.1 Fortbildung als berufsbegleitender und berufserhaltender Prozess**

23 Die Kirchen der GEKE trauen den Ordinierten zu, das Evangelium von Jesus Christus in Wort
24 und Tat im Auftrag und gemäß der Aufgabe der Kirche öffentlich und geprägt durch ihre persön-
25 lichen Gaben zu verkündigen. Zugleich verbinden sie mit der Ordination die Erwartung, dass
26 ihre Pfarrerinnen und Pfarrer die in ihrer Ausbildung erworbene theologische Kompetenz⁸ und
27 ihre persönlichen Fähigkeiten im Kontext der eigenen Praxiserfahrungen weiterentwickeln und
28 die mit ihrem Dienst verbundene Verantwortung selbständig wahrnehmen. Das schließt die Be-

⁸ Vgl. *Die Ausbildung für das ordinationsgebundene Amt in der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa* (s.o. Anm. 1): Theologische Kompetenz „besteht in der Fähigkeit, theologische Kenntnisse, wissenschaftlich gebildete Urteilskraft, persönlich gewonnene Einsicht in die Wahrheit des Evangeliums und die erforderlichen praktischen Fertigkeiten aufeinander zu beziehen.“ (S. 193; vgl. auch aaO 198f, 206 und 210).

1 reitschaft und die Fähigkeit ein, eigene Erfahrungen selbstkritisch zu verarbeiten, eigene Stär-
2 ken und Begabungen zu erkennen, aber auch Schwächen und Gefährdungen wahrzunehmen
3 und zu bearbeiten. Im Rahmen des Selbststudiums, in Verbindung mit kollegialer und gegeb-
4 enfalls auch professioneller Beratung und unter Inanspruchnahme der besonderen Fortbil-
5 dungsangebote der Kirchen sollen die Ordinierten ihre theologische Kompetenz und ihre per-
6 sönlichen Fähigkeiten erhalten, vertiefen und weiterentwickeln.

7 Die Kirchen wiederum sind dazu verpflichtet, die Ordinierten durch geeignete Beratungs- und
8 Fortbildungsangebote zu unterstützen, ihre theologische Kompetenz und ihre persönlichen Fä-
9 higkeiten zu erneuern und weiter auszuarbeiten, um die gesellschaftlichen Transformationspro-
10 zesse theologisch reflektieren und neue Handlungsmöglichkeiten für sich, für die Gemeinden
11 und damit für die Gestalt der Kirche erlernen und in ihre Tätigkeit integrieren zu können. So wie
12 die Bereitschaft zu Fortbildung ein integraler Bestandteil des Berufslebens der Ordinierten ist
13 und zu ihren Dienstplichten gehört, ist ihre Förderung und die Bereitstellung von guten Fortbil-
14 dungsangeboten ein integraler Bestandteil des kirchlichen Auftrags.

15 **2.2 Fortbildung im Verhältnis zur Ausbildung**

16 Die Fortbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern in den Kirchen der GEKE setzt eine abgeschlos-
17 sene theologische Ausbildung voraus, in der die für ihren Dienst erforderlichen Kenntnisse, Ein-
18 sichten und Fähigkeiten als Elemente theologischer Kompetenz entwickelt wurden. Die Ausbil-
19 dung bewegt sich im Gesamtzusammenhang einer individuellen Bildungsgeschichte theologi-
20 scher Kompetenz und bildet eine innere Einheit, einen zielstrebigem Prozess des Wachsens und
21 Reifens der Person, der auch Krisen und Brüche einschließen kann. Dieser Gesamtzusammen-
22 hang einer individuellen Bildungsgeschichte bestimmt auch die Fortbildung.

23 Das Spezifikum der *theologischen Ausbildung* besteht darin, dass sie auf die Grundlegung der
24 *elementaren Gestalt* theologischer Kompetenz zielt, die sich durch den Gewinn der für sie we-
25 sentlichen Kenntnisse, Einsichten und Fertigkeiten auszeichnet. Die Ausbildung will erreichen,
26 dass die späteren Pfarrerinnen und Pfarrer ihre beruflichen Tätigkeiten auf dieser Basis entwer-
27 fen, reflektieren, beurteilen, korrigieren und immer wieder in eine erkennbare Beziehung zum
28 Evangelium setzen können. Theologische Kompetenz ist als die tragende Basis der Felder pas-
29 toralen Handelns (insbesondere Gottesdienst, Bildung, Seelsorge sowie Gemeindeentwicklung
30 und -leitung mit ihren diakonischen, missionarischen und ökumenischen Dimensionen) und als
31 entscheidende Voraussetzung für die Bildung pastoraler Identität zu verstehen.

32 Die *pastorale Fortbildung* setzt diesen Vermittlungs- und Aneignungsprozess voraus und kann
33 deshalb nicht einfach als Fortsetzung und Aktualisierung der Ausbildung begriffen werden.

1 Vielmehr will sie die bereits erworbene theologische Kompetenz unter den Bedingungen der
2 kirchlichen Praxis erfahrungsbezogen vertiefen. Pfarrerinnen und Pfarrer lernen die von ihnen
3 bereits erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten als wesentliche Voraussetzung dafür zu ver-
4 stehen, dass sie die ihnen übertragene Aufgabe in den sich ständig wandelnden und differen-
5 zierter werdenden Situationen der europäischen Gesellschaften sachgerecht wahrnehmen kön-
6 nen. Die Fortbildungsangebote sollen die Pfarrerinnen und Pfarrer dazu ermutigen, den ihnen
7 aufgetragenen Dienst in Besinnung auf die zentralen Bausteine theologischer Kompetenz – the-
8 ologische Kenntnisse, persönlich gewonnene Einsicht in die Wahrheit des Evangeliums und die
9 erworbenen methodischen Fähigkeiten – mit Freude zu versehen: Sie sollen berufliches Kön-
10 nen, wache Zeitgenossenschaft und ökumenische Aufgeschlossenheit verbinden und die vielfäl-
11 tigen und sich wandelnden Begegnungssituationen als Chancen der Kommunikation des Evan-
12 geliums verstehen lernen. Fortbildung unterstützt die Ordinierten darin, die der theologischen
13 Kompetenz eigentümliche Kraft zur Erschließung diffuser, unübersichtlicher, sich wandelnder
14 Praxissituationen für die Weitergabe des Glaubens zu erkennen und zu nutzen. Zugleich soll sie
15 die Fähigkeiten der Ordinierten fördern, die Gemeindeglieder zum Glaubenszeugnis anzuregen.

16 **2.3 Pastorale Identität und die Dimensionen pastoraler Fortbildung**

17 Pastorale Fortbildung trägt dazu bei, die eigene Identität zu verstehen und weiterzuentwickeln.
18 Allein auf dieser Basis lässt sich der Pfarrberuf überzeugend ausüben und die eigene *pastorale*
19 *Identität* konkretisieren.

20 Pastorale Identität prägt sich in einem andauernden Prozess aus. Er ist prinzipiell nicht ab-
21 schließbar und verläuft als am kirchlichen Auftrag orientierte Persönlichkeitsentwicklung in intel-
22 lektueller, glaubensmäßiger, kommunikativer und lebenspraktischer Hinsicht. Pastorale Identität
23 ist die wesentliche Voraussetzung dafür, den Dienst als Pfarrerin und als Pfarrer im Blick auf
24 den Auftrag der christlichen Gemeinde, die eigene Glaubensüberzeugung und Lebenserfahrung
25 so wahrnehmen zu können, dass für andere Menschen der Bezug zum Evangelium erkennbar
26 und erfahrbar wird. Aufgabe der pastoralen Fortbildung ist es, diesen Prozess zu unterstützen
27 und zu fördern.

28 Hierbei lassen sich vier Dimensionen pastoraler Fortbildung⁹ unterscheiden:

29 [1.] *Personale Dimension*: Damit die Pfarrerinnen und Pfarrer das Evangelium in der Vielfalt und
30 Unübersichtlichkeit individueller und sozialer Kommunikation persönlich glaubwürdig und Ver-

⁹ Nachfolgendes verdankt sich Anregungen von Detlef Dieckmann: Vertiefung und Diversität, Überlegungen zu einem didaktischen Konzept pastoraler Fortbildung unter Berücksichtigung ihrer internationalen Reichweite (Manuskript Straßburg, 19.11.2015).

1 trauen weckend kommunizieren können, soll pastorale Fortbildung der Entwicklung der Person
2 dienen. Sie eröffnet Möglichkeiten und Räume, eigene Stärken und Schwächen zu erkennen,
3 den eigenen Lebensstil und Fragen der Lebensgestaltung (Gesundheit, Umgang mit der Zeit,
4 Verhältnis von Arbeit und Privatleben, Beruf und Familie etc.) zu reflektieren, zu überprüfen und
5 weiterzuentwickeln.

6 [2.] *Theologische Dimension:* Damit Pfarrerinnen und Pfarrer mit den höchst vielfältigen, plura-
7 len und komplexen Verhältnissen in Kirche und Gesellschaft sowie den unübersichtlichen, nicht
8 standardisierbaren individuellen und sozialen Lebenslagen theologisch verantwortet umgehen
9 können, will pastorale Fortbildung die erfahrungsbezogene Vertiefung theologischer Kompetenz
10 unterstützen und ihre Weiterentwicklung fördern. Die Arbeit an biblischen Themen und Texten
11 sowie an zentralen Fragestellungen des Glaubens und seines Ethos' verdeutlicht die befreienden
12 Potentiale theologischer Erkenntnis, stärkt die hermeneutische Sensibilität, wirkt der
13 Sprachverarmung und der Einfallslosigkeit entgegen und macht so die Orientierungskraft theo-
14 logischer Kompetenz bewusst.

15 [3.] *Geistliche Dimension:* Pfarrerinnen und Pfarrer haben die Verkündigung des Evangeliums
16 zu ihrem Lebensberuf gemacht. In den verschiedenen Feldern ihres Dienstes werben sie für die
17 befreiende, tröstende, Gewissheit schenkende Kraft des Evangeliums. Dem können sie auf
18 Dauer nur gewachsen sein, wenn sie sich selbst vom Evangelium befreien, trösten und verge-
19 wissern lassen. In diesem Sinne sind sie immer die ersten Adressatinnen und Adressaten der
20 Botschaft, die sie vermitteln. Fortbildung soll Räume für diese Erfahrung bieten: Räume des
21 Gebets, Räume des Hörens, Räume der Meditation, Räume des Bibelstudiums, Räume des
22 Gotteslobs und der Bitte um den Heiligen Geist.

23 [4.] *Funktionale Dimension:* Damit die Pfarrerinnen und Pfarrer den kirchlichen Auftrag situati-
24 onsgerecht wahrnehmen können, benötigen sie verlässliche Kompetenzen in verschiedenen
25 Bereichen, wie zum Beispiel: Pädagogik, Gemeindeaufbau und -leitung, Management, Ehren-
26 amtsförderung, interreligiöser und interkultureller Dialog. Hierzu bedarf es entsprechender Fort-
27 bildungsangebote.

28 Die vier Dimensionen pastoraler Fortbildung sind immer im engen Zusammenspiel zu sehen.
29 Ihre Reihenfolge ist variabel; auch können unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt und bei der
30 Gestaltung von Fortbildungsangeboten einzelne Dimensionen unterschiedlich gewichtet werden.
31 Gleichwohl kann es kein Fortbildungsangebot geben, bei dem eine dieser Dimensionen gänzlich
32 ausfällt.

1 **2.4 Ziele**

2 Für die thematische und curriculare Gestaltung der Fortbildung gelten drei Aspekte, die sich
3 gegenseitig ergänzen: 1. die Entwicklung von Stärken und die Intensivierung der Praxisreflexi-
4 on; 2. die Rückbesinnung auf den Zusammenhang von theologischer Kompetenz, geistlichem
5 Leben und persönlicher Identität und der Vergewisserung darin; 3. die Entwicklung von Spezia-
6 lisierungen.

7 Die Dimensionen pastoraler Fortbildung verlaufen quer zu diesen Zielbestimmungen, ziehen
8 sich durch sie hindurch und sind mit ihnen mehr oder minder intensiv verknüpft: Bei 1. dominie-
9 ren die personale und die theologische Dimension, bei 2. die theologische und die geistliche
10 Dimension, bei 3. dominiert die funktionale Dimension.

11 **2.4.1 Entwicklung von Stärken und Intensivierung der Praxisreflexion**

12 Pfarrerinnen und Pfarrer sind durch die gegenwärtigen Veränderungsprozesse besonders her-
13 ausgefordert: Neue missionarische Aufgaben, die notwendige milieusensible Ausrichtung kirch-
14 licher Arbeit sowie beträchtlich gewachsene Qualitätsansprüche an die pastorale Tätigkeit erfor-
15 dern neue Handlungskonzepte und Arbeitsweisen sowie neue Formen der Organisation kirchli-
16 cher Arbeit und der Befähigung der Gemeindeglieder zu einem am Priestertum aller Glaubenden
17 orientierten ehrenamtlichen Engagement. Die Fortbildung unterstützt Pfarrerinnen und Pfar-
18 rer dabei, die der jeweiligen Aufgabe korrespondierenden eigenen Stärken zu erkennen, zu
19 entwickeln und in die gemeinsam verantwortete Arbeit einzubringen.

20 Bewährte und aktuelle Methoden zur gezielten Entwicklung von Stärken, zur Intensivierung der
21 Praxisreflexion und zur Weiterentwicklung der Kooperation sind unter anderem: geschwisterli-
22 che Stärkung und Beratung, Visitationen, moderne Formen der Personalentwicklung und der
23 professionellen Beratung.

24 **2.4.2 Rückbesinnung und Vergewisserung**

25 Über die Entwicklung der eigenen Stärken und den Erwerb besonderer Kenntnisse und Fertig-
26 keiten hinaus bleiben Rückbesinnung und Vergewisserung des Zusammenhangs von theologi-
27 scher Kompetenz und persönlicher Frömmigkeit ein für den Einzelnen wie für die Gemeinschaft
28 der Ordinierten bestimmendes Merkmal ihrer Identität. Nicht allein die Summierung von Einzel-
29 kompetenzen macht Ordinierte fähig, den kirchlichen Auftrag unter den Bedingungen der Ge-
30 genwart wahrzunehmen. So nötig die Entwicklung einzelner Fähigkeiten auch ist, sie entfalten
31 sich im ordinierten Dienst nur dann, wenn sie auf der Grundlage einer Lebenshaltung, welche

1 die theologische Kompetenz mit der individuellen Lebensführung zu einer spezifischen Form
2 von Identität zu verbinden versteht, vermittelt wird.

3 Fortbildungsangebote dienen in diesem Zusammenhang einerseits dem Erwerb neuer und der
4 Vertiefung vorhandener Kenntnisse sowie der Überprüfung, Weiterentwicklung und Festigung
5 grundlegender Einsichten in die Wahrheit des Evangeliums angesichts der Entwicklungen in
6 den Wissenschaften, der Wandlungen und Konflikte in den europäischen Gesellschaften und
7 der Entwicklungen im Bereich der Religionen und Weltanschauungen in Europa.

8 Andererseits ermöglichen sie mit ihren Angeboten von Zeiten der Stille, von Kontemplation und
9 geistlichen Exerzitien sowie von Kollegs zur persönlichen Bilanzierung des bisherigen Lebens
10 die Klärung der erreichten beruflichen und persönlichen Situation und die Vergewisserung über
11 den Auftrag.

12 **2.4.3 Entwicklung von Spezialisierungen**

13 Um neue Herausforderungen annehmen und die damit verbundenen Aufgaben wahrnehmen zu
14 können, ist es darüber hinaus Aufgabe der Fortbildung, Angebote zum Erwerb von Kenntnissen
15 und Fertigkeiten für spezielle Tätigkeiten zu entwickeln. Dazu gehören:

16 Fortbildungen, die für die Übernahme von Sonderdiensten erforderlich sind (z. B. Krankenhaus-
17 seelsorge, Gefängnisseelsorge, Militärseelsorge, Schuldienst, Tätigkeiten in diakonischen Un-
18 ternehmen),

19 Angebote, die auf den Dienst in Gemeinden mit besonderen Herausforderungen vorbereiten (z.
20 B. Jugendkirchen, City-Kirchen, „Kulturkirchen“, Arbeit mit Migrantinnen und Migranten, Fundra-
21 ising),

22 Fortbildungen, die für Gemeinwesenorientierung sensibilisieren,

23 Angebote für die Vorbereitung auf besondere Leitungsaufgaben und Fortbildungen für Füh-
24 rungskräfte.

25 **2.5 Entdeckungsfreude fördern**

26 Gute Fortbildung nimmt ihren Ausgangspunkt bei der Freude an der eigenen Berufung und Or-
27 dination. Sie regt an und inspiriert, öffnet und führt aus der Routine erstarrter Handlungsabläufe
28 heraus, setzt Impulse, befreit zu neuer Kreativität und stärkt die Gewissheit, zum Dienst in Kir-
29 che und Gemeinde berufen zu sein. Dabei ist der Rückbezug auf die biblischen Quellen, das
30 gemeinsame gottesdienstliche Leben und das Gespräch über geistliche Fragen in der Gemein-
31 schaft der Ordinierten von zentraler Bedeutung. Fortbildung kann persönliche Ressourcen und

1 die Widerstandsfähigkeit angesichts steigender beruflicher Belastungen fördern und kräftigen.
2 Das Gespräch über produktive Erfahrungen einerseits und Anfechtungen andererseits hat etwas
3 Befreiendes. Es kann hilfreich sein, die Teilnehmenden an der Planung und Durchführung der
4 Fortbildung zu beteiligen. In den Fortbildungsveranstaltungen selbst sollte ausreichend Raum
5 und Zeit zum freien Austausch zur Verfügung stehen.

6 Fortbildung beschränkt sich nicht auf die ihr gewidmeten Veranstaltungen. Sie weckt Freude am
7 Gewinn neuer Einsichten. Sie motiviert zur individuellen Weiterarbeit – zur vertiefenden Lektüre
8 ebenso wie zum Erproben neuer Ideen. Sie regt das Selbststudium an und die selbstverantwor-
9 tete intellektuelle Auseinandersetzung mit wichtigen Fragen und Themen.

10 **3 Leitlinien für die Fortbildung**

11 **3.1 Das zugrundeliegende Verständnis von Bildung¹⁰**

12 Indem die Kirchen der GEKE Bildungsprozesse auf allen Ebenen, für alle und mit allen beruflich
13 und ehrenamtlich Mitarbeitenden unterstützen, machen sie deutlich, dass sie die Gestalt ihrer
14 Organisation und ihrer Ordnungen permanent am Evangelium prüfen und für veränderbar hal-
15 ten. Sie vertrauen darauf, dass gerade die Diversität innerhalb der GEKE jeder Kirche ermög-
16 licht, die eigenen Deutungen und Konzeptionen mit denen der anderen in Kontakt zu bringen,
17 um sowohl das Bestätigende als auch das Irritierende in der Gemeinschaft konstruktiv bearbei-
18 ten zu können. Kirchengemeinschaft wird in der GEKE unter anderem als Gemeinschaft des
19 Lehrens und Lernens verstanden. Insofern ist sie zugleich Bildungsgemeinschaft.

20 Bildungsprozesse hängen nicht allein vom Konzipieren und Wahrnehmen von Bildungsangebo-
21 ten ab, sondern ereignen sich auch jenseits aller methodischen oder organisatorischen Pragma-
22 tik auf vielfache Weise: im persönlichen Kontakt, in der Begegnung mit regionalen Traditionen,
23 im Austausch über prägende Erfahrungen, im geistlichen Leben, im Selbststudium, im Musi-
24 schen, im Ästhetischen oder auf vielfach andere Weisen, die dazu geeignet sind, den eigenen
25 Horizont zu überschreiten. Bildungsprozesse in der Kirchengemeinschaft kommen also nicht
26 additiv zur kirchlichen Praxis hinzu, sondern sind integraler Bestandteil kirchlichen Lebens.

27 Bildung in evangelischer Perspektive hat mindestens fünf Dimensionen zu bedenken:

¹⁰ Mit dem deutschen Wort „Bildung“ wird hier ein Wort verwendet, das in vielen anderen Sprachen nicht deckungsgleich übersetzbar ist. Das englische und französische Wort „formation“ hat einen anderen Bedeutungsumfang.

1 1. *Bildung ist zugleich ein Ertrag und ein Geschehen.* Menschen lassen sich darauf ein, ihr Wis-
2 sen zu vertiefen und ihre Handlungsmöglichkeiten zu erweitern. Man könnte auch sagen: Kein
3 Mensch ist auf nur ein „Bild“, auf eine „Form“ festgelegt, sondern Menschen können immer wie-
4 der frei werden von ihren Begrenzungen und Festlegungen. Bildung ist auch Modus der Kom-
5 munikation des Evangeliums.

6 2. *Bildung ist ein subjektiver Aneignungs- und Veränderungsprozess.* Zur Bildung gehört we-
7 sentlich die Selbstbildung. Bildung vollzieht sich als Einheit von sich-selbst-bilden und gebildet-
8 werden. Sie ist nicht die Summe objektiv erlernbarer Kompetenzen oder Fähigkeiten, sondern
9 prägt auf je besondere Weise die innere Haltung, die persönliche Lebensführung und die indivi-
10 duelle Identität.

11 3. *Bildung ist ein sozial vermittelter Prozess.* Menschen bilden sich in sozialen Kontexten, sie
12 lernen mit oder von anderen, für oder über andere, von Lebenden oder Verstorbenen, von den
13 Erfahrungen anderer, ihren Kulturen und Erkenntnissen, im familiären Kontakt, in einem be-
14 stimmten Milieu oder gerade von denen, die ihnen fremd sind. Bildungsprozesse leben von der
15 Bereitschaft zum Perspektivenwechsel und zur Selbstdistanzierung, um Neues zu lernen, zu
16 erfahren und miteinander zu teilen.

17 4. *Bildung umfasst mehr als Wissen und Fähigkeiten.* Bildung ist ein unverfügbarer Prozess, der
18 weit mehr umfasst als die Aneignung von Wissen und Fähigkeiten. Sie setzt Bereitschaft zum
19 Staunen voraus. Bildung erweitert den individuellen Horizont: Die Frage nach dem Sinn des
20 Lebens überschreitet die Frage nach dem Sinn des individuellen Lebens.

21 5. *Bildung verwickelt in hermeneutische Prozesse.* Sie bedeutet Teilnahme an Tradition und
22 Geschichte in der Spannung von Distanz und Vergegenwärtigung.

23 **3.2 Ziele der Fortbildung**

24 Unter dem Aspekt, dass Bildung ein subjektiver Aneignungs- und Veränderungsprozess ist, las-
25 sen sich die besonderen Ziele der Fortbildung (s. o. 3.2.4.) nochmals profilieren. Wenn die Kir-
26 chen der GEKE Fortbildungen planen, durchführen und auswerten, tun sie das, damit

- 27 • Pfarrerinnen und Pfarrer in Verbindung mit einer intensiven Praxisreflexion ihre Stärken
28 entwickeln und ihre Schwächen und Gefährdungen wahrnehmen und bearbeiten kön-
29 nen;
- 30 • ihre theologische Kompetenz vertieft und weiterentwickelt wird;
- 31 • ihre pastorale Identität gestärkt wird und Vergewisserung erfährt;

- 1 • Pfarrerinnen und Pfarrer die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Spezialisierun-
2 gen ausbilden können;
- 3 • die fortdauernde Dialektik von Wissen und Können befördert wird.

4 Damit sollen keine exklusiven pastoralen Fortbildungsziele etabliert werden. Die mit den Stich-
5 worten: „Stärken“ „Vergewisserung“, „Spezialisierung“ und „Dialektik von Wissen und Können“
6 inhaltlich genannten Ziele gelten vielmehr für alle in der Kirche beruflich oder ehrenamtlich Mit-
7 arbeitende. Insbesondere sollen ehrenamtlich Mitarbeitende in den Bereichen gefördert werden,
8 in denen sie Verantwortung übernehmen, z. B. in der Gemeindeleitung, im Verkündigungsdienst,
9 in der Kinder- und Jugendarbeit, im diakonischen Engagement oder in der Seelsorge.
10 Die Erfahrung, in der Kirche für und mit anderen etwas zu tun und dies zugleich als Gewinn für
11 sich selbst zu erleben, hat positive Auswirkungen auf die Motivation und die Fähigkeit, die eige-
12 nen Lebens- und Arbeitsbedingungen selbstbewusst zu gestalten. Eine wesentliche pastorale
13 Aufgabe besteht darin, Menschen für die Mitarbeit in Kirche und Gemeinde zu gewinnen und sie
14 dabei zu begleiten. Von Pfarrerinnen und Pfarrern wird erwartet, dass sie diese anspruchsvolle
15 Leitungsaufgabe kompetent wahrnehmen und für die damit verbundenen Aufgaben die notwen-
16 dige Unterstützung durch Fortbildung erhalten. Für die Zukunft kirchlicher Arbeit ist es wichtig,
17 die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure auch durch gemeinsame Fortbildung zu stär-
18 ken.

19 **3.3 Kriterien für eine gute Fortbildungspraxis**

20 So wie Bildung nicht einfach die Summe oder das Produkt erlernbarer Einzelkompetenzen ist,
21 kann die Qualität von Fortbildung weder vorab definiert noch als Ergebnis mehrfacher Einzel-
22 qualitäten bemessen werden. Aus Sicht derer, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen,
23 ergibt sich die Qualität aus dem Verhältnis der Übereinstimmung zwischen den Erwartungen an
24 sie und dem Ertrag der Lernenden. Sie ist eine Sache der Kommunikation zwischen denen, die
25 Fortbildungsformate organisieren, anbieten, konzipieren und denen, die Fortbildungen in An-
26 spruch nehmen oder mit ihnen bestimmte Ziele verbinden.

27 Hinzu kommt, dass theologische Bildung in einem vielfachen inneren und äußeren Referenz-
28 rahmen steht. Zum inneren Referenzrahmen gehören z. B. die unterschiedlichen theologischen
29 Disziplinen, Methoden und Hermeneutiken. Im äußeren Referenzrahmen geht es um das Ver-
30 ständnis von Theologie als Lehre und Wissenschaft, ihr Verhältnis zu Kirche und Religion oder
31 ihre Funktion in der Glaubenskommunikation. Kirchliche Bildungsorganisation ist darum in einer
32 ganzheitlichen Perspektive zu sehen, die im Wesentlichen drei Ebenen umfasst: a) die Struktur
33 der Organisation, b) den Bildungsprozess und c) die Ergebnisse.

1 **3.4 Die Organisationsstruktur**

2 In den Kirchen der GEKE ist unterschiedlich geregelt, mit welchen Strukturen und mit welchen
3 materiellen und personalen Ressourcen sie ihre Fortbildung organisieren und welche Ziele sie
4 damit verbinden. Eine hohe Ressourcenquantität, die Größe einer Organisation oder ihr institu-
5 tioneller Differenzierungsgrad garantieren nicht automatisch eine gute Qualität. Entscheidend
6 ist, wie sich die Bildungseinrichtungen in ihrem Umfeld positionieren, damit sie ihren Bildungs-
7 auftrag am Bedarf der kirchlichen Mitarbeitenden ausrichten können.

8 Für die Qualität ist die offene Kommunikation auf der Organisationsebene außerordentlich wich-
9 tig. Je bewusster sich kirchliche Bildungsträger ihrer organisationalen Möglichkeiten sind, je
10 deutlicher sie um ihre kirchlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wissen und je
11 näher sie am Fortbildungsbedarf ihrer Zielgruppe orientiert sind, umso besser wird es ihnen ge-
12 lingen, mit ihren Möglichkeiten eine gute Bildungskultur zu pflegen.

13 Ein Verständigungsprozess innerhalb der GEKE könnte sich dabei an folgenden Leitfragen für
14 die einzelnen kirchlichen Bildungseinrichtungen orientieren:

15 Welche konkreten Vorgaben für die kirchliche Bildungsarbeit gibt es und wie werden sie kom-
16 muniziert (kirchliche Ordnungen, Leitbilder, Konzepte)?

17 Welche materiellen und personellen Ressourcen stehen für die Durchführung von Fortbildungen
18 zur Verfügung (Mitarbeitende, Einrichtungen, Kooperationen, Finanzen)? Wie werden die Mitar-
19 beitenden in der Fortbildungsarbeit für diese Bildungsarbeit qualifiziert?

20 Wie werden Programme und Angebote für die jeweiligen Zielgruppen erarbeitet, durchgeführt
21 und evaluiert? Wie ist die Zielgruppe daran beteiligt?

22 Welche Fortbildungsangebote können in Zusammenarbeit mit ökumenischen Partnern entwi-
23 ckelt werden?

24 Dabei sollten die Mitgliedskirchen der GEKE besonders bedenken, welchen Stellenwert ihre
25 Kooperation bei der Fortbildung hat, wie sie innerhalb der Organisation implementiert ist und
26 welche Initiativen für ihre Realisierung entwickelt werden.

27 **3.5 Der Bildungsprozess**

28 Der Bildungsprozess ist der Kernprozess kirchlicher Fortbildungsarbeit. Ihn zu unterstützen und
29 zu ermöglichen, ist die Aufgabe der Bildungsorganisation, ihn zu gestalten ist die Aufgabe der
30 Lernenden selbst. Aus diesem Grund eignen sich standardisierte Verfahren oder Instrumente
31 des Bildungscontrollings nur dann, wenn die Ziele von Bildungsveranstaltungen klar definiert

1 und mit Parametern verknüpft werden können, die diese Prozesse nachprüfbar und steuerbar
2 machen. Doch auch hier gilt, dass der Transfer des Gelernten in die kirchliche Praxis kaum ge-
3 steuert werden kann, weil denen, die Bildungsprozesse initiieren, die sich bildenden Personen
4 unverfügbar bleiben. Für die konstruktive Unterstützung von Bildungsprozessen ist es aber
5 möglich und wichtig, auf folgende Faktoren Einfluss zu nehmen:

- 6 • Die Inhalte einer Fortbildung werden fachlich, methodisch und didaktisch kompetent
7 vermittelt und sind kohärent zum jeweiligen Fortbildungsbedarf der Teilnehmenden.
- 8 • Kirchliche Fortbildungen sind auch eine geistliche Form der Verwirklichung von Kirchen-
9 gemeinschaft auf Zeit. Es zeigt sich, dass diese Erfahrungen umso intensiver und für
10 den Bildungsprozess umso förderlicher sind, je heterogener die Lerngruppe ist. Dieser
11 Prozess sollte nicht nur durch das Fortbildungsangebot im Bereich der GEKE unterstützt
12 werden, sondern auch in der Fortbildung durch Andacht und Gebet Raum erhalten.
- 13 • Die Leitung und Moderation einer Fortbildung ist von Wertschätzung und vom Eingehen
14 auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden geprägt.
- 15 • Äußere Faktoren, die den Bildungsprozess unterstützen, sind außerdem ein guter Ta-
16 gungsort, adäquate technische Ausstattungen, Medien und Materialien, administrative
17 und planerische Begleitung und eine an der Zielgruppe orientierte Information über das
18 Programmangebot.
- 19 • Fortbildungen fördern einen Wechsel der Perspektiven. Der Abstand zum Alltag kann
20 physische und psychische Erholung ermöglichen.

21 Grundlegende Bedeutung kommt auf allen Ebenen dem Vertrauen als Bildungsfaktor zu. Sich
22 auf einen Bildungsprozess einzulassen, erfordert einen Vertrauensvorschuss im Blick auf die
23 Personen, die Einrichtungen und die Kontexte, von und in denen Menschen etwas lernen wol-
24 len.

25 **3.6 Die Ergebnisse**

26 Mitunter fallen unter dem letztgenannten Aspekt die Ergebnisse eines Bildungsprozesses auch
27 ganz anders aus, als man es erwartet und geplant hatte. In jedem Fall ermöglicht der Ertrag
28 Freiheit von bisherigen Begrenzungen, Distanzierung von bisher Vertrautem und die Erfahrung,
29 dass Gebildetwerden nur zum Teil das Ergebnis eigener Machbarkeit ist.

30 Im übertragenen Sinn gilt dies auch für die Fortbildungsinstitution als „lernende Organisation“.
31 Um strategisch gut ausgerichtet zu sein, ist die Verhältnisbestimmung zwischen aufgewendeten
32 Ressourcen (*input*) und Ergebnis (*output / outcome*) wichtig. Selbst wenn die Frage nach den

1 Lernergebnissen letztlich nicht objektiv, sondern nur subjektiv durch die Lernenden beantwort-
2 bar ist, können die Wahrnehmungen der Teilnehmenden, der Leitungen und ggf. der Lehrenden
3 so miteinander in ein Verhältnis gesetzt werden, dass sich für die Fortbildungsplanung Quali-
4 tätskriterien entwickeln lassen und z. B. einen Erfahrungsaustausch zwischen verschiedenen
5 Einrichtungen erlauben. Um zu relevanten Beurteilungskriterien zu gelangen, müssen die Ziele
6 (Was sollte erreicht werden?) benannt werden. Nur dann sind die Ergebnisse (Was ist erreicht
7 worden?) aussagekräftig. Auch die Frage nach den Auswirkungen der Fortbildung auf die Arbeit
8 in gemeindlichen und übergemeindlichen Kontexten ist zu stellen. Umgekehrt ist zu fragen, wie
9 die durch Fortbildung initiierten Veränderungen auf die Fortbildungsinstitution und ihr Angebot
10 zurückwirken.

11 Für die Beurteilung der Ergebnisse gibt es eine Vielzahl von Verfahren. Regelmäßig begleitende
12 qualitative Formen (d. h. Methoden, die den Teilnehmenden eine persönliche Rückmeldung
13 ermöglichen) tragen im Verlauf einer Fortbildung dazu bei, dass Leitende, Referentinnen und
14 Referenten sich daran orientieren können. Abschließende Methoden qualitativer und/oder quan-
15 titativer Art (z. B. Fragebogen) sind für die Abschlussphase wichtig.

16 **3.7 Formen der Fortbildung im ordinierten Amt**

17 Um die verschiedenen Fortbildungsformate, Terminologien und Bezugssysteme auf europäi-
18 scher Ebene miteinander vergleichbar zu machen, wird die folgende Systematik vorgeschlagen.

19 *A. Verpflichtende Kurse*

20 Verpflichtende Veranstaltungen zur beruflichen Qualifizierung

21 *B. Weiterbildungsveranstaltungen*

22 Mittel- oder langfristige Maßnahmen (auch akademisch) mit einem zertifizierten Abschluss

23 *C. Fortbildungsveranstaltungen und Pastoralkollegs*

24 Kurz- oder mittelfristige Bildungsformate ohne zertifizierten Abschluss mit dem Ziel, die berufli-
25 chen Kompetenzen zu erhalten und zu erweitern, sowie die pastorale Identität weiterzuentwi-
26 ckeln.

27 *D. Pfarrkonvente*

28 Regelmäßiges Gespräch, Austausch und Beratung der Ordinierten untereinander mit dem Ziel
29 der gemeinsamen theologischen Fortbildung, der geistlichen Unterstützung und der Identifikati-
30 on relevanter Fortbildungsinhalte oder -projekte für die pastorale Praxis.

31 *E. Coaching / Mentoring / Supervision*

1 Unterschiedliche qualifizierte Formen und Methoden berufsbezogener Beratung mit dem Ziel
2 persönlicher, aufgaben- und anforderungsbezogener Reflexion.

3 *F. Bildungsurlaube / Studienzeiten / Kontaktstudien*

4 Eine längere (bezahlte) Freistellung von beruflichen Verpflichtungen in Kombination mit einer
5 der oben genannten Formen, zum (akademischen) (Selbst-) Studium, Salutogenese, Erholung,
6 Prophylaxe.

7 Zum Teil sind diese Varianten verschieden kombinierbar, wechseln untereinander, sind be-
8 grenzt auf spezifische Berufsgruppen oder werden in den Bildungskulturen der unterschiedli-
9 chen Länder in abgewandelten Formen oder in Kooperation mit anderen Bildungsträgern (Uni-
10 versitäten, Hochschulen, Akademien) organisiert.

11 **3.8 Die Bedeutung der akademischen Theologie für die Fortbildung**

12 Die akademische Theologie – vor allem wenn sie interdisziplinär ausgerichtet ist – ermöglicht
13 eine hilfreiche und kritische Distanz zur eigenen Unmittelbarkeit. Sie nimmt alle Ebenen der pas-
14 toralen Praxis methodisch-wissenschaftlich in den Blick und kann aus dieser kritischen Selbst-
15 prüfung heraus neue Handlungsmöglichkeiten zugänglich machen.

16 Der akademischen Theologie kann im Rahmen der Fortbildung nicht die begrenzte Funktion
17 zugeschrieben werden, lediglich das wissenschaftliche Niveau der Fortbildungen zu gewährleis-
18 ten. Sie selbst hat ein Interesse am Gespräch mit den im Dienst der Verkündigung Stehenden,
19 um ihre eigene Theorie der Praxis befragen zu lassen. Auf der anderen Seite haben Pfarrerin-
20 nen und Pfarrer die Möglichkeit, an aktuellen theologischen Diskursen nicht nur zu partizipieren,
21 sondern diese aktiv zu prägen. Der Studienaufenthalt an einer theologischen Fakultät ist dafür
22 gut geeignet.

23 Die Vertiefung der theologisch-pastoralen Kompetenz ist selbst ein lebenslanger Bildungspro-
24 zess, der aus der Vertrautheit mit der Schrift, mit Symbolen und Riten der christlichen Tradition
25 für sich und für andere die Fähigkeit zur Lebensdeutung durch Übersetzung zwischen Tradition
26 und Gegenwart vermittelt. Angesichts der fortschreitenden Säkularisierung auf der einen und
27 der fundamentalistischen Reduktion des Religiösen auf der anderen Seite ist diese Interpreta-
28 tions- und Deutungskompetenz wichtiger denn je. Pfarrerin und Pfarrer entwickeln mit zuneh-
29 mender Berufspraxis zugleich die Möglichkeit, ihre eigenen Erfahrungen in diesen theologischen
30 Reflexionsprozess zu integrieren und so ihre Orientierungs- und Handlungsfähigkeiten aus dem
31 christlichen Glauben heraus zu erweitern.

1 Aus reformatorischer Sicht ist das Lernen aus und mit der Schrift eine unverzichtbare Grundauf-
2 gabe. Deshalb kommt der bibelwissenschaftlichen Arbeit eine besondere Bedeutung zu. Weite-
3 re Schnittmengen zu den pastoralen Handlungsfeldern ergeben sich im Blick auf die Praktische
4 Theologie (Liturgie, Seelsorge, Kybernetik, Kirchentheorie, Bildung, Diakonie) und die Systema-
5 tische Theologie (hier speziell die Auseinandersetzung mit zentralen theologischen Entwürfen,
6 ihren historischen und kulturellen Kontexten und die darauf zielende Bildung der Urteils- und
7 Gesprächsfähigkeit für kirchliche, ethische, wissenschaftliche und gesellschaftliche Herausfor-
8 derungen, inkl. Ökumene, Religionskritik, Interreligiöser Dialog).

9 **3.9 Didaktik und Methoden**

10 Eine Erwachsenenbildung, deren Didaktik an der selbstgesteuerten Aneignung von Kompeten-
11 zen und Kenntnissen orientiert ist, trägt der theologisch gewonnenen Einsicht Rechnung, dass
12 *coram deo* der Mensch selbst das Subjekt eines unverfügbaren Bildungsgeschehens ist.

13 Didaktik im engeren Sinne ist hier bezogen auf alle Fragen der Vermittlung zwischen den Inhal-
14 ten und Personen. Methoden sind systematische Verfahrensweisen, die die Bildungsprozesse
15 einzelner oder in der Gruppe mental und emotional fördern, Kommunikation untereinander er-
16 möglichen sowie die Aneignung neuer Kenntnisse und erweiterter Handlungsmöglichkeiten an-
17 regen.

18 Für die didaktische Kompetenz derer, die Fortbildungen planen, durchführen und evaluieren,
19 sind folgende Aspekte wichtig¹¹:

- 20 • Didaktische Haltung

21 Teilnehmendenorientierung, Ambiguitätstoleranz und Kontaktfähigkeit (nicht nur gut Beziehun-
22 gen knüpfen, sondern sie auch in schwierigen Situationen halten können), eigene Fortbildungs-
23 bereitschaft

- 24 • Didaktisches Problembewusstsein

25 Fähigkeit, Person und Leitungsrolle zu differenzieren, Hindernisse im Lernprozess und den ei-
26 genen Anteil daran zu erkennen; Sensibilität für biografisch, soziokulturell und religiös konnotier-
27 te Herausforderungen im Lernprozess

- 28 • Didaktisches Wissen

¹¹ Nach Horst Siebert: Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung: Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. 7. Aufl. Augsburg 2012 (1996).

1 Kenntnisse der erwachsenenpädagogischen Zugänge, der damit verbundenen theologischen
2 Fragen (vor allem das zugrundeliegende Bildungsverständnis und Menschenbild) sowie der
3 Zusammenhänge der berufs- und persönlichkeitsrelevanten Bedingungen der Lernmotivationen

- 4 • Didaktisches Know-how

5 gute Kenntnisse und Fähigkeiten in der Anwendung von Methoden, Techniken und Evaluatio-
6 nen

7 Kirchenverbindende und länderübergreifende pastorale Fortbildungen erfordern darüber hinaus
8 eine besondere interkulturelle Kompetenz. Fortbildungsverantwortliche müssen „kritische Inter-
9 aktionssituationen“ (Alexander Thomas) in kulturellen Begegnungen identifizieren und mit Ste-
10 reotypen und Vorurteilen in den Lernkontexten konstruktiv umgehen können. Es liegt nahe, sol-
11 che Train-the-Trainer-Fortbildungen in und für die Bildungsarbeit der GEKE zu entwickeln und
12 durchzuführen.

13 **3.10 Digitalisierung und E-Learning in der Fortbildung**

14 „Digitalisierung“ ist eine verkürzte Beschreibung der gegenwärtigen digitalen Revolution, d. h.
15 der durch Digitaltechnik sich fundamental wandelnden Lebensbedingungen. Die sich daraus
16 ergebenden Veränderungen für den Einsatz digitaler Medien in der Fortbildung werden unter
17 dem Begriff „E-Learning“ zusammengefasst. Dazu gehören eine Vielzahl verschiedener Formen
18 (zum Beispiel computerbasiertes- oder webbasiertes Lernen, Blended Learning als Mischform
19 zwischen E-Learning und traditionellen ‚face-to-face‘ Formen, MOOCs [Massive Open Online
20 Courses] oder Serious Games). Neben den allgemeinen und bekannten Risiken dieser Techni-
21 ken (Datensicherheit) konzentriert sich die Diskussion momentan darauf, die Bereiche und Be-
22 dingungen zu identifizieren, in denen der Nutzen des E-Learnings nachweislich angemessen
23 und ertragreich ist.

24 Die Attraktivität vor allem von Blended-Learning liegt darin, dass sie „den gesamten Lernpro-
25 zess des einzelnen Lernenden in den Mittelpunkt stellt, und Lernen damit nicht mehr als eine
26 Aneinanderreihung abgekoppelter, in sich geschlossener Ereignisse, sondern als einen kontinu-
27 ierlichen Prozess begreift. Die Transparenz von Lehrprozessen wird erhöht und ermöglicht dem
28 Lernenden weitergehende selbstorganisierte und selbstgesteuerte Lernaktivitäten.“¹² Weitere

¹² Vgl. Ulrich Iberer: Vom E-Learning zum Blended Learning: Aktuelle Entwicklung und didaktische Chancen virtueller Lehr- und Lernformen. In: TheoWeb 9/2010, S. 20. <http://www.theo-web.de/zeitschrift/ausgabe-2010-01/04.pdf>

1 Vorteile sind länderübergreifende Fortbildungsveranstaltungen und -programme sowie eine
2 bessere Kompatibilität mit der Familienverantwortung.

3 Die Hürden für eine breitere Implementierung des Blended-Learning liegen klar beim hohen
4 technischen, finanziellen und personellen Aufwand für die Entwicklung und Pflege passender
5 Programme.

6 Die intensivere Einbeziehung punktueller, mit E-Learning gekoppelter Verfahren und Techniken
7 (Video-Conferencing, Nutzung von Cloud-Services für Lehr- und Lernmaterial, schnelle Daten-
8 verbindungen) gehört jedoch mehr und mehr auch in herkömmlichen Fortbildungs-Settings zum
9 Standard.

10 **4 Empfehlungen zur theologischen Fortbildung in der GEKE**

11 **4.1 Theologische Kompetenz erweitern und professionelle Stärken entwi- 12 ckeln**

13 Die gesellschaftlichen Veränderungen in globaler wie in europäischer Hinsicht wirken sich deut-
14 lich auf die Anforderungen und das Profil des Pfarrberufs aus. Die Chance gemeinsamer Fort-
15 bildungen im Rahmen der GEKE liegt darin kennenzulernen, wie in anderen Ländern und Kir-
16 chen auf vergleichbare Herausforderungen reagiert wird. Regionale und nationale Diversität
17 stellt eine Bereicherung für die Fortzubildenden dar. Die eigene Wahrnehmung, das theologi-
18 sche Wissen und zentrale pastorale Kompetenzen werden durch das Kennenlernen anderer
19 Weltansichten und Theologien sowie im Austausch mit Menschen aus unterschiedlichen kulturel-
20 len und religiösen Kontexten in Frage gestellt und erweitert.

21 **4.2 Rahmenbedingungen der theologischen Fortbildung**

22 Fortbildung verlangt ausreichend Raum und Zeit: Neben Kurzzeitformaten (Tagesveranstaltungen)
23 und über einen längeren Zeitraum laufenden Programmen (z.B. ein Tag pro Monat) sind
24 kompakte Angebote (von ein bis zwei Wochen) zur theologischen Bildung wünschenswert. In
25 größeren Zeitabständen (6-10 Jahre) sollten die Kirchen ihren Pfarrern und Pfarrerinnen mehr-
26 monatige Studienzeiten ermöglichen, die auch an Aus- und Fortbildungseinrichtungen in ande-
27 ren Kirchen der GEKE absolviert werden können.

28 **4.3 Wert der informellen Lern- und Begegnungsräume**

29 Länder- und kirchenübergreifende Fortbildung soll anregende Impulse geben und ausreichend
30 Zeit zu deren Verarbeitung bieten, u. a. durch moderierte Gruppengespräche und geplante Frei-

1 räume und Unterbrechungen. Wesentlich ist die gelingende Kommunikation nicht nur zwischen
2 Leitenden und Teilnehmenden, sondern auch zwischen den Teilnehmenden. Dafür ist bei der
3 Wahl der Methoden auf gleichberechtigte Partizipation zu achten. Eine länder-, sprach-, alters-
4 und genderheterogene Zusammensetzung der Fortbildungsgruppen ist anzustreben und zu för-
5 dern. Die Heterogenität erhöht die didaktischen und methodischen Anforderungen; sie stellt
6 aber gerade den Mehrwert länder- und kirchenübergreifender Fortbildungen dar.

7 **4.4 Solidaritätsprinzip und Förderpatenschaften**

8 Alle Fortbildungsaktivitäten in der GEKE sollen nach dem Solidaritätsprinzip geplant und reali-
9 siert werden. Die jeweiligen finanziellen und organisatorischen Ressourcen (z. B. 2-5 % aller
10 Ausgaben für Fortbildung) sollten so eingesetzt werden, dass gegenseitige Unterstützung und
11 Öffnung der Bildungsaktivitäten für andere den Austausch und das Lernen von- und miteinander
12 als Bereicherung erfahren. Kirchen mit größeren Möglichkeiten auf diesem Gebiet sind in be-
13 sonderer Weise eingeladen, als Plattform für internationale Projekte zu agieren und Förderpa-
14 tenschaften zu übernehmen.

15 **4.5 Kooperation und Vernetzung der Pfarrerinnen und Pfarrer**

16 Die Komplexität der Herausforderungen erfordert es, dass Pfarrerinnen und Pfarrer vermehrt
17 miteinander kooperieren und die Zusammenarbeit zwischen beruflichen und ehrenamtlichen
18 Mitarbeitenden fördern. Fortbildungsangebote können sie bei der Wahrnehmung dieser Aufgabe
19 unterstützen. Deshalb sollten nach Möglichkeit Vertreterinnen und Vertreter unterschiedlicher
20 Berufsgruppen und ggf. auch ehrenamtlich Mitarbeitende an solchen Fortbildungen teilnehmen.
21 So wird die Kooperationsfähigkeit in besonderer Weise gefördert und erprobt.

22 Gemeinsame Erkundungen vor Ort zu einem bestimmten Schwerpunkt (z. B. Pfarrdienst im
23 ländlichen Raum, im städtischen Kontext, mit bestimmten Altersgruppen, in bestimmten Milieus)
24 durch Pfarrerinnen und Pfarrer mit anderen Berufsgruppen und Ehrenamtlichen aus unter-
25 schiedlichen Kirchen ermöglichen neue Perspektiven und Lösungsansätze.

26 **4.6 Wissenschaftliche Begleitforschung**

27 Internationale Fortbildungsangebote sind durch eine wissenschaftliche Begleitforschung weiter
28 zu differenzieren. Empirische Forschung im Bereich der Erwachsenenpädagogik (zur Evaluati-
29 on, zur Qualitätssicherung) und vor allem im Bereich der interkulturellen Bildung ist dringend
30 erforderlich. Im engen Kontakt mit theologischen Fakultäten, Hochschulen und der Erwachse-
31 nenbildung sollte der Ertrag der internationalen Fortbildung erforscht und dafür ein Stipendium
32 zur Verfügung gestellt werden.

1 **4.7 Konkrete Maßnahmen**

2 *Jährliches Summer College*

3 Jährlich soll ein europäisches Summer College, einem europäischen Pastoralkolleg vergleich-
4 bar, stattfinden. Dieses soll jeweils von einer der GEKE-Mitgliedskirchen unter Beteiligung von
5 Vertreterinnen und Vertretern weiterer GEKE-Mitgliedskirchen vorbereitet und ausgerichtet wer-
6 den.

7 *Öffnung und Vernetzung der Fortbildungsangebote*

8 Um den länder- und kirchenübergreifenden Austausch zu gemeinsamen Herausforderungen
9 und Fortbildungsthemen in den protestantischen Kirchen in Europa zu fördern, sollen die Mit-
10 gliedskirchen der GEKE Fortbildungsveranstaltungen für Teilnehmende aus anderen Mitglieds-
11 kirchen öffnen. Einladungen zur Teilnahme sollen auf der Plattform der GEKE-Website veröf-
12 fentlicht werden. Außerdem sind Fortbildungsprojekte denkbar, die einzelne Fortbildungseinrich-
13 tungen der GEKE-Kirchen in Kooperation durchführen. Zu erwägen ist die Bildung einer Konfe-
14 renz der Leitungen der Fortbildungsinstitute im Bereich der GEKE (in Analogie zur Internationa-
15 len Konferenz der Predigerseminare), die die Kooperationsmöglichkeiten wirksam fördert.

16 *Kollegiale Visitation*

17 Bei dieser Form der Fortbildung besucht eine Gruppe von Pfarrerinnen und Pfarrern aus unter-
18 schiedlichen Kirchen der GEKE eine Gemeinde oder einen Kirchenkreis, um dort die kirchliche
19 Arbeit unter einer bestimmten Fragestellung kennenzulernen (z.B. Kirche im ländlich-peripheren
20 Raum). Dies schärft die Wahrnehmung der jeweils eigenen Situation mit ihren Chancen und
21 Grenzen. Vorstellbar ist auch eine multiprofessionelle Zusammensetzung der Visitationsgrup-
22 pen.

23 *Plattform auf der GEKE-Website*

24 Zur Bestandsaufnahme, zur Erhebung bereits bestehender Kooperationen und zur weiteren
25 Vernetzung von Fortbildungsaktivitäten und -akteuren soll auf der GEKE-Website eine Plattform
26 eingerichtet werden, um

- 27 • Fortbildungsangebote zu veröffentlichen und zu konkreten Veranstaltungen einzuladen
- 28 • Themen zu entwickeln, Ressourcen zu teilen und Arbeitsformen und Hilfsmittel zu disku-
29 tieren,
- 30 • Hinweise und Kontaktdaten zu Referentinnen und Experten auszutauschen,
- 31 • einen Erfahrungsaustausch der Lernenden und Lehrenden zu unterstützen,

- 1 • die Ergebnisse von Bildungsprozessen zugänglich zu machen,
- 2 • den Austausch von Wissenschaft und Praxis zu begünstigen und
- 3 • die GEKE als Bildungsgemeinschaft reformatorischer Kirchen in interreligiösen, kulturel-
- 4 len und gesellschaftspolitischen Dialogzusammenhängen präsent zu machen.

5 *E-Learning / Blended Learning*

6 Bei Fortbildungen ist die unmittelbare Begegnung von Menschen nicht zu ersetzen. Dennoch
7 sollten Formen des E-Learning und Blended Learning die bestehenden Angebote ergänzen,
8 unter anderem auch deshalb, weil sie Menschen in bestimmten Lebenssituationen (Familien-
9 phase) oder aus Kirchen mit geringen Fortbildungskapazitäten unkompliziert die Teilnahme an
10 theologischer Fortbildung ermöglichen. Wünschenswert ist ein mehrjähriger Modellversuch für
11 den schrittweisen Aufbau von E-Learning-Angeboten. Bei der Entwicklung kann auf Erfahrungen
12 der methodistischen Kirche mit diesem Format zurückgegriffen werden. Zu prüfen ist, ob geeig-
13 nete Module dieses Angebotes für Pfarrerinnen und Pfarrer anderer Kirchen geöffnet werden
14 können.

15 *Internationale Mobilität*

16 Anknüpfend an das Dokument *Die Ausbildung für das ordinationsgebundene Amt* sind Pro-
17 gramme zu empfehlen, die „einen zeitlich befristeten Austausch von Pfarrerinnen und Pfarrern
18 ermöglichen und den größtmöglichen Gewinn von Erfahrungen und Perspektiven der Aus-
19 tauschpartner sichern“¹³. Aus einem zeitlich befristeten Aufenthalt kann der Wunsch zum dauer-
20 haften Wechsel von der einen in die andere Kirche wachsen. Ein zeitlich befristeter und erst
21 recht der dauerhafte Wechsel von Pfarrerinnen und Pfarrer innerhalb der GEKE stellt die auf-
22 nehmende Kirche vor erhebliche Herausforderungen. Einerseits sollen die neu Aufgenommenen
23 gut integriert werden, andererseits sollen sie ihre bisherigen Erfahrungen wirkungsvoll einbringen.
24 Dafür braucht es individuelle Fortbildungsangebote, die eine grundsätzliche Orientierung in „Ge-
25 schichte, Recht und Liturgie der jeweiligen Kirche“ (ebd.) ermöglichen und zu einem souveränen
26 Umgang mit der jeweiligen Kultur befähigen. „In diesem Zusammenhang muss auch die Aner-
27 kennung von Qualifikationen und Abschlüssen, die außerhalb der GEKE erworben wurden, be-
28 dacht werden.“ (ebd.)

29 Erfahrungen aus bereits durchgeführten länderübergreifenden Fortbildungen lassen erwarten,
30 dass neue Partnerschaften zwischen Kirchen und Fortbildungseinrichtungen innerhalb der GE-
31 KE entstehen, die bestehenden Partnerschaften vertieft werden und so die Gemeinschaft inner-

¹³ S.o. Anm. 1, S. 219.

1 halb der GEKE intensiviert wird. Aus der gemeinsamen Praxis ergeben sich Erfahrungen, die
2 am Ende eines längeren Prozesses zu Grundsätzen für eine gute theologische Fortbildung zu-
3 sammengefasst werden sollten. Auf diese Weise wird die theologische Fortbildung weiterentwi-
4 ckelt und die gegenseitige Anerkennung von Fortbildungen innerhalb der GEKE verbessert.

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

1 **Anhang: Beteiligte am Studienprozess**

2 *A. Teilnehmer der Konsultation in Straßburg, 12.-15.11.2015*

- 3 Pfarrer Dr. Jacques-Antoine von Allmen (Schweizerischer Evangelischer Kirchenbund)
- 4 Educator Mika Aspinen (Evangelical-Lutheran Church of Finland)
- 5 OKR Mag. Ingrid Bachler (Evangelische Kirche A.B. in Österreich)
- 6 Prof. Dr. Michael Beintker (Evangelische Kirche in Deutschland)
- 7 Stud. Theol. Maximilian Bode (EKD)
- 8 Revd Dr. James Coleman (United Reformed Church)
- 9 Privatdozent Dr. Detlef Dieckmann (VELKD), Referent
- 10 Revd Karol Dlugosz (Ev. Kirche a.B. in Polen)
- 11 Prof. Dr. Sándor Fazakas (Reformierte Kirche in Ungarn)
- 12 Rev. Dr. David Field (EmK Süd- Zentraleuropa)
- 13 Rt Revd Peter Fischer-Møller (Ev.-Luth. Kirche in Dänemark)
- 14 Prof. Dr. Martin Friedrich (GEKE)
- 15 Dr. Didier Halter (Schweizerischer Evangelischer Kirchenbund)
- 16 Pfarrer Dr. Andreas Heieck (Schweizerischer Evangelischer Kirchenbund)
- 17 Prof. Dr. Beate Hofmann (Kirchliche Hochschule Wuppertal), Referentin
- 18 Pfarrerin Wiltrud Holzmüller (Lippische Landeskirche)
- 19 Henk Hogendoorn (Protestantische Kirche in den Niederlanden)
- 20 OKR Karl Ludwig Ihmels (Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens)
- 21 Revd Eszter Kalit (Ev.-Luth. Kirche in Rumänien)
- 22 Pfarrerin Kerstin Kask (Estnische Evangelisch-Lutherische Kirche)
- 23 OKRin Prof. Dr. Hiltrun Keßler (Evangelische Kirche in Deutschland)
- 24 Direktor Kari Kopperi (Evangelical-Lutheran Church of Finland)
- 25 Schuldekan Herbert Kumpf (Evangelische Landeskirche in Baden)
- 26 Dr. Manacnuc Mathias Lichtenfeld (Evang.-Luth. Kirche in Bayern)
- 27 OKR Dr. Theol. Holger Ludwig (Evangelische Kirche in Hessen und Nassau)
- 28 Pfarrer Peter Martins (Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz)
- 29 Pfarrer Markus Merz (GEKE)
- 30 Rector Dr. Hans Vium Mikkelsen (Ev.-Luth. Kirche in Dänemark)
- 31 Prof. Dr. Hallvard Mosdøl (Norwegische Kirche)
- 32 KR Bettina Mühlig (Evangelische Kirche in Mitteldeutschland)
- 33 OKR Gottfried Müller (Evangelische Kirche der Pfalz)
- 34 Pastor Paul Philipps (Evangelische Kirche in Norddeutschland)

- 1 Dr. Steffen Schramm (Evangelische Kirche der Pfalz)
- 2 Prof. Dr. Regina Sommer (Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck)
- 3 Prof. Dr. Lajos Szabó (Ev. Luth. Kirche in Ungarn)
- 4 Pfarrer Dr. Christof Theilemann (Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz)
- 5 Pasteure Esther Wieland-Maret (Eglise Unie Protestante de France)
- 6 Dr. L. Theo Witkamp (Protestantische Kirche in den Niederlanden)
- 7 OLKR Michael Wöller (Ev.-luth. Landeskirche Hannovers)

8

9 *B. Mitglieder der Redaktionsgruppe 2016*

- 10 Prof. Dr. Michael Beintker (Evangelische Kirche in Deutschland)
- 11 Prof. Dr. Martin Friedrich (GEKE)
- 12 OKR Karl Ludwig Ihmels (Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens)
- 13 OKRin Prof. Dr. Hildrun Keßler (Evangelische Kirche in Deutschland)
- 14 Pfarrer Peter Martins (Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz)
- 15 Pfarrer Markus Merz (GEKE)
- 16 Rector Dr. Hans Vium Mikkelsen (Ev.-Luth. Kirche in Dänemark)
- 17 Prof. Dr. Regina Sommer (Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck)
- 18 Prof. Dr. Lajos Szabó (Luth. Kirche in Ungarn)
- 19 Pasteure Esther Wieland-Maret (Eglise Unie Protestante de France)
- 20 Dr. L. Theo Witkamp (Protestantische Kirche in den Niederlanden)
- 21 OLKR Michael Wöller (Ev.-luth. Landeskirche Hannovers)

22

23 *C. Mitglieder der Redaktionsgruppe 2017*

- 24 Prof. Dr. Michael Beintker (Evangelische Kirche in Deutschland)
- 25 OKR Dr. Christiane de Vos (Evangelische Kirche in Deutschland)
- 26 Prof. Dr. Martin Friedrich (GEKE)
- 27 OKR Karl Ludwig Ihmels (Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens)
- 28 Rector Dr. Hans Vium Mikkelsen (Ev.-Luth. Kirche in Dänemark)
- 29 Pfarrerin Kathrin Nothacker (GEKE)
- 30 Prof. Dr. Regina Sommer (Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck)
- 31 Privatdozent Dr. Péter Szentpétery (Luth. Kirche in Ungarn)
- 32 OLKR Michael Wöller (Ev.-luth. Landeskirche Hannovers)
- 33 Rektor Frank Zelinsky (Evang.-Luth. Kirche in Bayern)