

**Kriterien für die Auswahl des Ausbildungspartners -
eine Checkliste zur jeweiligen Vorbereitung
und Durchführung des ersten gemeinsamen Gesprächs**

Vorgelegt von:

Pfr. Dr. Stephan Hagenow-Bardet

Gänsbrühlweg 10

2545 Selzach

November 2008

I. Einleitung: Die Bedeutung des ersten Gesprächs

Zu einem gelingenden Vikariat bzw. Ausbildungsverhältnis gehört Vertrauen. Vertrauen kann und muss sich entwickeln im Laufe des gemeinsamen Arbeitens. Voraussetzung ist aber auch ein gegenseitiges Öffnen und ein hohes Mass an Selbstreflexion. Im Laufe der gemeinsamen Arbeit kommt es zu sehr persönlichen Momenten auf beiden Seiten. Die lernende Person wird vielleicht mit Erfahrungen des Scheiterns konfrontiert, die lehrende Person fühlt sich herausgefordert und eventuell sogar in Frage gestellt. Geht eine Partei mit ungeklärten oder falschen Erwartungen in das gemeinsame Lernverhältnis, sind Probleme vorprogrammiert. Die vorliegende Arbeit möchte einen kleinen Beitrag dazu leisten, solche Probleme im Vorfeld zu minimieren beziehungsweise gezielt anzusprechen. Entscheidende Bedeutung kommt dabei dem Auswahlgespräch zu. In diesem ersten Gespräch müssen die Erwartungen, die Rahmenbedingungen und Ausbildungsschwerpunkte klar benannt werden. In der Intervision und im Gespräch mit KollegInnen hat sich aber gezeigt, dass neben diesen „hard facts“ auch Bauchgefühle wichtig sind. Es hat sich sogar gezeigt, dass ein Vikariat daran gescheitert ist, dass der Lehrpfarrer seine vom ersten Moment an bestehende emotionale Skepsis unterdrückt hat, weil „objektiv“ nichts gegen die Annahme des Vikariats sprach. Das Ausbildungsverhältnis musste beendet werden. Viele PfarrerInnen sind durch den Gemeindealltag daran gewöhnt, ihre eigenen Gefühle hinten anzustellen und sich allenfalls ihren Partnern anzuvertrauen. Auch besteht eine gewisse Scheu, potentielle zukünftige KollegInnen abzuweisen. Die Arbeit möchte auch der Frage nachgehen, ob sich diese weichen Kriterien ein Stück weit objektivieren lassen.

Bevor es zum ersten Gespräch kommt, sollten sich beide Ausbildungspartner über ihre eigene Motivation und die konkreten Erwartungen selbst klar werden. Es bringt wenig, diese erst im Gespräch gemeinsam zu entwickeln oder sie gar zu unterdrücken. Sätze wie „Ich bin offen für alles“ oder „Ich lasse die Dinge auf mich zukommen“ können verhängnisvoll sein. Denn mindestens implizit bringt jede Seite ihre eigenen Erwartungen mit und es ist sehr hilfreich, wenn man sich diese in einem ersten Schritt selbst bewusst macht.

Ich war überrascht beim Verfassen dieser Arbeit und im Gespräch mit erfahrenen KollegInnen, wie viele Punkte zu bedenken und wie viele Klippen zu umschiffen sind, damit es zu einer gelingenden Lernpartnerschaft kommen kann.¹ Die aufgeführten Kriterien sollen nicht zur Abschreckung dienen, sondern lediglich als Orientierungsrahmen. Nicht behandelt werden die vorgegebenen Rahmenbedingungen der Ausbildungsbehörden (mehrjährige Gemeindefahrung, Ausbildungsbefähigung etc).

II. Kriterien für die Wahl eines Ausbildungspartners aus der Sicht des Lernenden

1. Theologisches Profil

VikarInnen möchten lernen und den Pfarralltag kennenlernen. Die Pfarrperson prägt das Amt und das Amt prägt die Person. Die Auszubildenden entwickeln ihre eigene pastorale Identität zu einem guten Teil in der Auseinandersetzung mit dem Mentor. Deshalb ist es unerlässlich, dass die Pfarrperson auskunftsfähig

¹ Ein paar Stichworte zum Thema finden sich bei E.J. Grünenwald in: Gelingendes Leben S. 8f

über ihre Rolle und theologische Identität ist. Die beste Theologie nützt nichts, wenn die Begleitperson nicht in der Lage ist, eine Beziehung aufzunehmen.

Je profilierter die Persönlichkeiten ihre Arbeit mit speziellen Aktivitäten gestalten, desto reizvoller ist es diese Arbeit von innen kennenzulernen. Vielleicht sind diese Pfarrpersonen bereits durch die Medien bekannt oder die Mundpropaganda schwärmt von einem besonderem Image oder den überregional bekannten Projekten. Die Gefahr bei solchen „Stars“ ist aber, dass sie meistens sehr in ihre Arbeit eingebunden sind und wenig Zeit zur Verfügung haben. Und es stellt sich die Frage, ob die Lernenden wirklich Einblick in ein „normales“ Berufsleben bekommen. Hier hängt sehr viel davon ab, wie viele Kenntnisse und Erfahrungen die Lernenden bereits mitbringen. Von einem Allrounder lässt sich unter Umständen mehr lernen als von einem hoch spezialisierten Experten. An diesem Punkt kann auch schnell ein Lerngefälle entstehen, das zu Frustrationen beim Noch-nicht-Experten führt.

Ein heikler Punkt ist die theologische Ausrichtung. Grundsätzlich sollten in einer Landeskirche alle theologischen Richtungen miteinander kompatibel sein. Aber wenn nach jeder Unterrichtslektion und nach jeder Predigt die Grundsatzfragen gestellt werden, ist dies zwar theologisch reizvoll, sprengt jedoch den Rahmen eines Vikariats oder eines Praktikums. Eine gute Lehrpfarrerin, die durch viele Seelsorgegespräche geschult ist, wird versuchen, sich im jeweiligen Glaubenssystem des anderen zu bewegen und Stärken und Schwächen klar benennen können. Von PraktikantInnen und VikarInnen kann andererseits auch nicht verlangt werden, dass sie bereits ein klares theologisches Profil mitbringen. Hier ist die Ausbildungssituation auch Spielwiese und die Mentoren sind in der Pflicht, Entwicklungen zu beobachten und Schwierigkeiten klar zu benennen.

Denn in jeder Gemeinde finden sich Vertreter unterschiedlicher Frömmigkeitsformen und man muss lernen mit diesen umzugehen.

Höchst problematisch für Lernsituationen sind KollegInnen, die sich stolz brüsten, ihr letztes theologisches Buch vor zehn Jahren gelesen zu haben und überhaupt sei doch die Praxis der beste Lehrmeister. Nach meinen Beobachtungen stehen diese KollegInnen in der Gefahr, sich in ihrem theologischen Bauchladen immer wieder aus derselben Schublade zu bedienen, und die Bereitschaft zur Selbstreflexion ist eher schwach ausgeprägt. Ich bin auch der Überzeugung, dass Pfarrpersonen, die sich durch den Alltag treiben lassen und nicht gelernt haben, selbst theologische Schwerpunkte zu setzen, viel stärker von Burnout bedroht sind. Pfarrpersonen, die sich regelmässig weiterbilden und nach neuen Anregungen suchen, sollten auch besser in einem inneren Gleichgewicht sein.

2. Attraktivität der Gemeinde

Der Lernende sollte sich für die Auswahl der Gemeinde Zeit nehmen und nicht nur auf die Eignung des Lehrpfarrers achten. Grundsätzlich gilt auch hier eine gewisse Ambivalenz wie beim theologischen Profil des Ausbildungspfarrers. Was möchte ich kennenlernen und was kenne ich schon? Suche ich den Allroundpfarrer auf dem Land, die pulsierende Agglomerationsgemeinde mit 5 Pfarrpersonen und einem Heer von Mitarbeitenden oder möchte ich Einblicke in ein Spezialpfarramt nehmen? Lernerfolge kann es überall geben, denn im Vikariat geht es ja um exemplarisches Lernen. In der Regel ist eine Kirchgemeinde von Vorteil, die ein breites Spektrum von Praxis- und Lernfeldern bietet. Ergeben sich

in der Kirchgemeinde genügend Möglichkeiten, Kasualien eigenständig zu gestalten? Gibt es eine breite Gottesdienstpalette mit Zielgruppenangeboten? Wie wichtig ist mir die Seelsorge?

Bringt man genügend Gemeindeerfahrung bereits aus der eigenen Biographie mit, kann es sehr gewinnbringend sein, ein Praktikum bei einer Pfarrperson zu absolvieren, die einen Schwerpunkt beispielsweise in einem Alterspflegeheim hat.

Die Gemeindeglieder sind nicht einfach Lernobjekte. In der Regel werden Praktikantinnen und Vikare sehr wohlwollend und freundlich aufgenommen. Aber auch in einer Kirchgemeinde begegnen einem Menschen mit Ecken und Kanten. Ganz wichtig ist das Verhältnis zu den Behörden. Muss die Lehrpfarrerin das Vikariat erst durchboxen, weil die Gremien befürchten, dass die Gemeinde zu kurz kommt oder der Begleitende zeitmässig überfordert ist? Sind Behördenmitglieder bereit, Feedback zu geben in einem regelmässigen Austausch? Gibt es eine Kultur des Miteinanders oder laufen Grabenkämpfe um Kompetenzen und Ressourcen? Werden Modelle von Kooperation zwischen haupt- und/oder ehrenamtlichen MitarbeiterInnen praktiziert und reflektiert? Sind offene Konflikte sichtbar, welche eine Lernsituation erschweren könnten, weil zum Beispiel der Pfarrer seinen Kopf nicht frei hat und in der Gefahr steht, die Auszubildenden als Verbündete zu sehen? Ist die Kirchgemeinde bereit, sich aktiv auf eigene Ideen des Auszubildenden und Veränderungsprozesse einzulassen?

Hier lohnen sich Gottesdienstbesuche im Vorfeld und Gespräche mit Gemeindegliedern, um ein wenig die klimatischen Verhältnisse zu erspüren.

Wichtige Vorinformationen über Grösse, Aktivitäten und Selbstverständnis findet man in der Regel auf den jeweiligen Homepages oder in den Jahresberichten. Denn immerhin ein ganzes Jahr wird diese Gemeinde der Lernort sein. Wie ist das Verhältnis zu anderen Berufsgattungen? Habe ich die Möglichkeit Einblicke zu nehmen in die Arbeit einer Katechetin? Wie lässt sich ein Vikariat mit einem Teampfarramt verbinden?

3. Genderfrage und eigene Prioritäten

Ist es mir wichtig, dass mein Lernpartner vom gleichen Geschlecht ist? Möchte ich grundsätzlich ein klassisches 100 % Pfarramt kennenlernen oder treibt mich bereits in der Ausbildungssituation die Frage um, wie sich Teilzeitarbeit, Familie und eigene Prioritäten miteinander verbinden lassen? Verstehe ich mich eher beobachtend als partizipativ? Suche ich Gestaltungsmöglichkeiten und Spielwiesen für eigene Projekte?

4. Vertrautheit mit dem Ausbildungsmodell

Mit der zunehmenden Professionalisierung und der enorm gestiegenen Verantwortung des Lehrpfarrers kommt der Kenntnis der Ausbildungsanforderungen, der Lernziele und der bürokratischen Verpflichtungen eine grosse Bedeutung zu. Akzeptiert der Mentor die Vorgaben? Versucht er eigene Standards zu setzen? Ist er oder sie in der Lage klare Vereinbarungen zu treffen, wie etwa die Lernvereinbarung? Wird die Person das Portfolio sorgsam betreuen? Teilt die Lehrperson die Kriterien für Gottesdienst-

oder Lektionsprüfungen? Sind der Pfarrperson die spezifischen Anforderungen für das praktische Semester / Vikariat vor allem in zeitlicher Hinsicht bewusst – die Zeiten für Kurse, Studientage, Supervision und Intervention?

5. Praktische Kriterien

Zu den wichtigsten praktischen Kriterien gehört die Erreichbarkeit der Gemeinde vom eigenen Wohnort. Bin ich bereit unter Umständen täglich lange Anfahrtszeiten in Kauf zu nehmen, weil Lehrperson, Gemeindesituation und Genderfrage ideal erscheinen? Die Mobilitätsfrage ist unbedingt zu klären. Der Berufsalltag eines Pfarrers ist kein 9.00 – 17.00 Uhr Bürojob. Sehr unregelmässige Arbeitszeiten mit vielen Abendterminen sind keine Seltenheit. Wie gehe ich mit den Leerzeiten um? Stellt mir die Kirchgemeinde ein Büro zur Verfügung? Erwarte ich, dass ich die Zeit beim Lehrpfarrer verbringen kann, eventuell die Mahlzeiten dort einnehme oder sogar übernachten kann?

6. Bauchgefühle: Der erste Eindruck entscheidet vieles bereits im Vorfeld eines Lernprozesses. Dies fängt schon bei der Kontaktaufnahme an. Welches Medium wird gewählt: Telefon, persönlicher Kontakt oder Mail? Ist mir die Stimme sympathisch? Wirkt die Ausbildungsperson genervt oder gehetzt? Würde ich mich ihm oder ihr anvertrauen in schwierigen Situationen? Habe ich den Eindruck, dass mein Gegenüber belastbar und konfliktfähig ist? Darf ich Fehler machen? Begegnet mir eine grundsätzlich wertschätzende Haltung?

Zu den Bauchgefühlen gehört vor allem auch die Machtfrage.² Wird der Lernende einem Lehrling gleich gesetzt, der vom Meister kopieren soll? Oder wird man gleich als zukünftiger Kollege behandelt, als ob es kein Machtgefälle, das sich vor allem durch das Recht und die Pflicht der Qualifizierung speist, gibt? Im ersten Gespräch gibt es die Möglichkeit an diesem Punkt Transparenz herzustellen.

III. Kriterien für die Auswahl eines Vikars oder ein Vikarin aus der Sicht des Pfarrers oder der Pfarrerin

1. Motivationsklärung

In der Intervisionsgruppe haben wir uns Gedanken gemacht zum Profil eines Pfarrers oder einer Pfarrerin. Im Idealfall sind Pfarrinnen:

- Menschen, denen ihr Beruf und der Umgang mit Menschen Spass macht
- Menschen, die eher idealistisch geprägt sind und ihre Freude am Beruf weitergeben möchten
- eher Generalisten als Spezialisten
- Personen, die ihre verschiedenen pfarramtlichen Rollen bewusst wahrnehmen und differenziert ausgestalten können
- theologische Handwerker am Reich Gottes, d.h. sie wollen aktiv gestalten und Menschen und ihre Umwelt prägen und begleiten

² Siehe: H. Strub in: Gelingender Start, S. 173: „Das Verhältnis VikariatsleiterIn-VikarIn ist ein Ausbildungsverhältnis und also ein Machtverhältnis. Und deshalb per definitionem ein Abhängigkeitsverhältnis. Allerdings, (...) ein zweiseitiges.“

Dieses Anforderungsprofil zeigt eine grosse Erwartungshaltung auf.³ Aber auch LehrpfarrerInnen sind nicht frei von Eitelkeiten. Die Anfrage nach einer Lernbegleitung im Praktikum oder im Vikariat ist auch verbunden mit einem gesteigerten Prestige, sei es bei den KollegInnen oder in der Gemeinde. Da kommt jemand, der von mir etwas lernen möchte, d.h. auch: Ich mache meine Arbeit gut und dies wird von aussen wahrgenommen. Diese Gefühle sind völlig legitim, aber trotzdem passen nicht immer die Ausbildungspartner zusammen, auch wenn die formalen Voraussetzungen erfüllt sind. Lässt man sich zu sehr von diesem Gefühl der Wertschätzung leiten, steht man in der Gefahr zu schnell ja zu sagen zu einem Wunsch nach Begleitung, ohne die Kandidaten genau unter die Lupe genommen zu haben. Und man sollte auch fragen, warum einen die Anfrage erreicht, auf Empfehlung der Ausbildungsbehörde, durch die Medien, durch Mundpropaganda oder schlicht und ergreifend, weil es praktisch nahe ist.

2. Was habe ich zu bieten?

Zum Ausbildungspfarrer gehört, wie oben festgestellt, eine Tendenz zum Generalisten. Aber keine Pfarrperson ist auf allen pfarramtlichen Gebieten gleich gut und jeder ist mit eigenen spezifischen Begabungen und Fähigkeiten gesegnet. Neben der Grundvoraussetzung eines hohen Selbstreflexionsgrads ist hier im ersten Gespräch eine offene und ehrliche Haltung notwendig. Möchte die Lernende unbedingt Einblick in die Konfirmandenarbeit haben, ist dem Ausbildungspfarrer aber diese Arbeit ein Gräuel oder bestenfalls ein notwendiges

³ Siehe auch die Differenzierung von K. Handke, der zwischen handwerklich-technischen Fähigkeiten, der inhaltlichen Kompetenz und der sozialen Komponente im berufspraktischen Handeln unterscheidet. (in: Gelingender Start S. 169f)

Übel, dann sind die Lernvoraussetzungen erheblich erschwert. Es soll ja früher Ausbildungspfarrer gegeben haben, die gerne junge Vikare genommen haben, damit jene die ungeliebte Konfarbeit übernehmen...

Bevor es zum Lernvertrag kommt, gilt es unbedingt, im ersten Gespräch die jeweiligen Arbeitsschwerpunkte offenzulegen und eigene Schwächen zu benennen, damit keine falschen Erwartungshaltungen im Laufe des Vikariats aufkommen. Sollten mehrere Lernziele möglich sein, aber nur eines nicht, wäre zu überlegen, ob dieses Ziel bei einem Kollegen oder einer Mitarbeiterin in der Gemeinde erreicht werden kann.

3. Wo gewähre ich Einblick, wo nicht?

Bewusst oder unbewusst gibt es Arbeitsbereiche, wo man sich nicht gerne in die Karten sehen lässt. Vor allem im Bereich der Seelsorge, der Genderfrage, des privaten Lebensstils oder auch in der Ausübung der eigenen Spiritualität kann es Tabubereiche geben. Sie sind unvermeidbar und legitim. Allerdings kann es sinnvoll sein, sich darüber Gedanken zu machen, was man davon kommunizieren kann und sollte. Vor allem persönliche Grenzen und – auch zeitliche und familiäre – Intimsphären sollte ein Lehrpfarrer wenigstens für sich selber geklärt haben.

4. Wie viel Zeit steht mir zur Verfügung?

Die seriöse Begleitung eines Lernenden mit all den Anforderungen und qualifizierenden Arbeitsschritten setzt ein professionelles Zeitmanagement

voraus. Bin ich bereit, ein wöchentliches Treffen fest in meine Agenda einzubauen? Gibt es Möglichkeiten, kirchenjahrgeprägte Intensivzeiten zu überbrücken? Wird von mir erwartet, dass ich rund um die Uhr mit Rat und Tat zur Seite stehe?

Worüber sich KollegInnen selten Gedanken machen – oder sich trauen, diese zuzulassen, - ist die Frage: Wie viel zusätzliche Entlastung bekomme ich? Reicht mir der Gegenwert von Feedback durch den Lernenden, die spannenden theologischen Diskussionen, die zusätzliche Supervision und die Anerkennung der Gemeinde und KollegInnen? Die Lernbegleitung setzt ein grosses inneres Engagement voraus, das im Haushalt einer Seele wieder aufgetankt werden muss.

5. Wie viel privates Engagement bin ich bereit einzusetzen?

Viele LernbegleiterInnen berichten, dass oft die Arbeit mit den Lernenden von ihrer Freizeit bzw. Familienzeit abgeht. Lässt sich ein freier Tag in der Woche durchhalten? Hier sind Spannungen vorprogrammiert, wenn man diese Frage nicht sauber abklärt. Gerade weil es für PraktikantInnen und VikarInnen spannend ist mitzuerleben, wie Beruf- und Privatleben in Einklang gebracht werden, sind die LebenspartnerInnen mit einzubeziehen, vor allem bei vermeintlich banalen Fragen, wie Mahlzeiten, Übernachtungen oder einfach Überbrücken von Leerzeiten im Pfarrhaus.

6. Team und MitarbeiterInnen

Gerade in grossen Gemeinden und bei Teilzeitstellen ist es unerlässlich, dass man vor der Annahme einer Begleitung nicht nur mit den Behörden redet, sondern auch mit den KollegInnen. Gerade bei regionalen und gesamtkirchgemeindlichen Verpflichtungen, die im Konvent aufgeteilt werden, wird es zwangsläufig zu einer Reduktion des eigenen Engagements kommen. Die Aufgaben müssen verteilt sein und klare Absprachen sind notwendig vor allem bei der Begleitung von Vikariaten. Kann ein Kollege ad interim für ein Jahr Aufgaben übernehmen? Wann und wie läuft die Übergabe? Wie kann ich das Zähneknirschen der KollegInnen vermeiden? Letztlich ist die Lernbegleitung ja auch ein gesamtkirchliches Engagement.

III. Äussere Voraussetzungen des Auswahlgesprächs

Die Grundvoraussetzung ist Zeit. Ich denke, ein Zeitrahmen von zwei Stunden ist angemessen, möglichst nicht eingeklemmt zwischen anderen Terminen und kein Arbeitsessen. Ich habe mehrfach von KollegInnen gehört, dass die Anfrage mit Druck kam oder mit der Botschaft „Ich habe schon so viele Absagen erhalten, ich brauche dringend einen Platz.“ Hier gilt es sich nicht unter Druck setzen zu lassen und sich wirklich Zeit zu nehmen für die eigene Vorbereitung des Gesprächs sowie für das Gespräch selbst. Das erste Gespräch sollte unbedingt am Lernort stattfinden und zwar unter vier Augen. Erst in allfälligen weiteren Gesprächen sind Behörden- oder Familienmitglieder mit einzubeziehen. Ist es „Liebe auf den ersten Blick“ und scheint einer konkreten Verabredung nichts im Weg zu stehen, so kann es doch manchmal hilfreich sein, sich trotzdem noch ein wenig zu

besinnen und die endgültige Entscheidung ein paar Tage später bekannt zu geben.

IV. Checkliste für die Vorbereitung auf das Auswahlgespräch und das Gespräch selbst (Zusammenfassung)

	Kriterien für Auswahl aus der Sicht des Lernenden	Kriterien für Auswahl aus Sicht der LernbegleiterInnen
<i>Theologisches Profile / Motivationsklärung</i>	<ul style="list-style-type: none"> - „Normale“ Allrounder ? - Spezialpfarrämter? - Suche ich einen Star? - Passt mir die theologische Ausrichtung? 	<ul style="list-style-type: none"> - Anfänger? Kirchliche Sozialisation? - Kann ich mich im Glaubenssystem des anderen bewegen?
<i>Arbeitsschwerpunkte</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Welche Arbeitsfelder sind mir besonders wichtig? 	<ul style="list-style-type: none"> - Was habe ich zu bieten? Was nicht? - Was könnte von anderen Mitarbeitenden abgedeckt werden?
<i>Attraktivität der Gemeinde</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Stadt / Land; - Einzel- oder Teampfarramt - genügend Lernfelder - Gemeindekultur und Klima - vorgängige Gottesdienstbesuche und Besuch der Homepage 	<ul style="list-style-type: none"> - Wird Begleitung von Behörden und Kollegen geschätzt? - Gibt es Konflikte, welche die Lernsituation erschweren?
<i>Genderfrage</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Rollenmodelle - Teilzeitproblematik - eigene Gestaltungsmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> - Rollenverständnis - Partizipativ? - Gibt es Raum für Spielwiesen des Lernenden?
<i>Vertrautheit mit dem Ausbildungsmodell</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Konkrete Voraussetzungen benennen 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbildungsmodell akzeptieren und Umsetzbarkeit im eigenen Umfeld prüfen
<i>Praktische Kriterien</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Erreichbarkeit - Infrastruktur - Berufsalltag 	<ul style="list-style-type: none"> - Abklären der Infrastruktur der Gemeinde, Büro, Telefon, Internet etc - Eingliederung in eigenen Alltag

<i>Bauchgefühle</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Beziehungsfähigkeit - Sympathie - Stimme - Auftreten - Ausstrahlung - Fehlerfreundlichkeit - Umgang mit der Machtfrage - wertschätzende Haltung 	<ul style="list-style-type: none"> - Beziehungsfähigkeit - Sympathie - Stimme - Auftreten - Ausstrahlung - Umgang mit der Machtfrage - Lernbereitschaft und Kritikfähigkeit
<i>Abklären von zeitlichem und privatem Engagement</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Formulieren von konkreten Erwartungen an Ausbildungsperson 	<ul style="list-style-type: none"> - Abklären mit sich selbst und der eigenen Familie - Bewusstmachung eigener Tabubereiche
<i>Entscheidung (zeitlich versetzt?)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Abwägen zwischen Person, Gemeinde und „Bauchkriterien“ 	<ul style="list-style-type: none"> - Abwägen zwischen Freude und Belastung

V. Quellen und Literatur

- Materialien von Kopta: Koordinationsstelle für praktikumsbezogene theologische Ausbildung; www.kopta.unibe.ch
- K Handke / H. Strub / H. Pfister / M. Grünewald (Hrsg.): Gelingender Start. Arbeitsmaterial für die Ausbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer. Zürich 2003