

Evaluation und Feedback als elementare Methoden liturgischer Bildung

Klaus Peter DANNECKER, Trier

1. Einleitung

In unserer Gesellschaft wandelt sich sehr viel und sehr schnell. Oft wird dies als Prozess mit zunehmender Geschwindigkeit erlebt. Die berufliche Bildung muss darauf reagieren und hat schon vor Jahren damit begonnen, Bildungsvorgänge in den beruflichen Alltag mit einzubeziehen: Es ist heute im Beruf unerlässlich, sich ständig weiterzubilden. Der rasante Fortschritt bei den wissenschaftlichen Erkenntnissen führt täglich zu neuen Verfahren und Methoden, die möglichst sofort umgesetzt werden müssen, um nicht der Konkurrenz zu erliegen. Viele Arbeitnehmer werden in Abständen einer Überprüfung ihrer beruflichen Leistungsfähigkeit unterzogen.¹

2. Die Situation

Ein zentraler Bereich der priesterlichen Tätigkeit scheint in Weiter- oder Fortbildungsangeboten kaum Beachtung zu finden: die Liturgie. Man findet manchmal Angebote zu Zielgruppengottesdiensten oder besonderen Situationen (z.B. Katechumenat) und Kasualien. Um die zentralen liturgischen Kompetenzen, z.B. wie der Vorsteherdienst ausgeübt wird, geht es dabei aber nicht oder selten. Die seltene Weiterbildung spielt sich m. E. auf einer informativ-sachlichen Ebene ab, die die Reflexion und Weiterentwicklung der eigenen Praxis ausklammert. Und eine „Überprüfung“, eine Beratung vor Ort, bei der gemeinsam versucht wird, die liturgischen Kompetenzen weiterzuentwickeln, ist mir unbekannt. Spätestens nach dem Pfarrbefähigungsexamen hört die liturgische Ausbildung und oft auch die Selbstbildung auf. Dazu kommt: Viele Priester lassen sich nicht gerne in die Karten schauen. Liturgie ist ein extrem sensibles Feld. Jeder Priester ist ja Kraft seines Amtes dazu beauftragt und bevollmächtigt, Liturgie zu feiern, die Sakra-

¹ Vgl. Rolf Arnold/Ingeborg Schüßler, Wandel der Lernkulturen. Ideen und Bausteine für ein lebendiges Lernen, Darmstadt 1998, VIII f, 1 f, 105 f.

mente zu spenden. Die tägliche Praxis führt bei vielen Priestern zur Überzeugung, Experte auf dem Gebiet der Liturgie zu sein. Viele Priester interessieren sich für Liturgie und fühlen sich auch in ihrem Vorsteheramt sicher. Es ist ihr Metier, ihre Domäne. Viele verknüpfen ihre persönliche Identität mit ihrer liturgischen Leitungsrolle. Meiner Erfahrung nach ist es vielleicht gerade deswegen extrem schwierig, Mitbrüder auf ihr liturgisches Tun, geschweige denn auf ihre Eigenheiten anzusprechen, auch ohne besserwisserisch etwas ändern zu wollen.

Im Folgenden soll ein Modell beschrieben werden, wie die Evaluation und das Feedback in der pastoralliturgischen Aus- und Weiterbildung eingesetzt werden können. Es möchte eine Kultur des Austausches und des Gesprächs in der pastoralliturgischen Aus- und Weiterbildung fördern. Es kann auch im alltäglichen Umgang mit der Liturgie durch eine systematisierte Nachbereitung mit Selbst- und Fremdwahrnehmung und Rückmeldung eingesetzt werden. Das Modell ist in der Priesterausbildung im Bistum Trier entwickelt worden und wird dort auch eingesetzt. Es kann zur pastoralliturgischen Ausbildung anderer Berufsgruppen ebenfalls Anwendung finden, Hinweise darauf sind im Text enthalten.²

3. Anforderungen und Möglichkeiten

Die Liturgie und die Anforderungen an sie ändern sich ständig. Neue Situationen erfordern neue Handlungsstrategien. Die sich ändernde Gesellschaft stellt immer wieder neue und andere Fragen, verlangt Gottesdienste nicht nur zu den herkömmlichen Anlässen des Kirchenjahres oder zu Ereignissen des persönlichen Lebens, sondern zunehmend auch zu gesamtgesellschaftlich relevanten Terminen, wie staatliche Feiertage, bei Katastrophenfällen, an staatlichen Gedenktagen oder zu örtlichen Gelegenheiten. Dazu kommt kirchlicherseits der Versuch, durch „niederschwellige“ Angebote Menschen einen Zugang zum Glauben zu erschließen, wie z.B. ein Weihnachtslob für Ungläubige oder die Segnung von Verliebten. Zugleich bleibt die Liturgie ein wichtiges Element der Identifikation mit der Kirche für Menschen, die im Glauben verwurzelt sind. Liturgie ist zudem ein Ort, an dem fernstehende Katholiken wenigstens an ein paar Punkten im Leben oder Jahr dem Glauben und ihrer Kirche noch begegnen. Liturgie ist also ein sehr dynamisches „Arbeitsfeld“ für alle, die sie gestalten, sie leiten oder ihr vorstehen.³

² Um den Text nicht zu schwerfällig werden zu lassen, wurden an manchen Stellen nicht alle Berufsgruppen erwähnt. Aus dem gleichen Grund wurde an manchen Stellen auf die inklusive Sprache verzichtet, was die Anwendung der beschriebenen Methode jedoch keineswegs einschränken will.

³ Vgl. Paul M. Zulehner/Fritz Lobinger, *Um der Menschen und der Gemeinden willen. Plädoyer*

An die Liturgie werden viele Anforderungen gestellt, von verschiedenen Seiten. Sie soll kirchlich sein, die Menschen zu Gott führen, das eigene Gebet ermöglichen und die Versammlung auf einer menschlichen Ebene zusammenführen. Dazu kommen noch ganz persönliche Erwartungen, die die Mitfeiernden mitbringen, bewusst oder unbewusst. All dies muss bei der Vorbereitung im Blick sein. Inwieweit diese Erwartungen im Einzelnen erfüllt werden können oder müssen, braucht uns hier nicht weiter beschäftigen.⁴ Die hier gestellte Frage ist eher methodischer Natur: Wie kann die liturgische Aus- und Weiterbildung so gestaltet werden, dass zukünftige Priester und andere Liturgie Leitende der Dynamik der liturgischen Entwicklung zu folgen vermögen und ihre liturgische Kompetenzen weiterentwickeln?

Ziel ist eine Ausbildung, die dazu befähigt, die Liturgie so zu gestalten und zu feiern, wie es nötig ist, um ihrem inneren Anspruch zu genügen und den Vorstedterdienst so auszuüben, dass die Menschen sie mit geistlichem Gewinn mitfeiern können. Bausteine dazu, diese Kompetenzen zu entwickeln, sind eine gediegene Ausbildung und eine „Weiterbildung“, die ständige Auseinandersetzung mit dem Inhalt und der Feiergestalt der Liturgie. Hier soll es um ein häufig vernachlässigtes Element gehen: die Nachbereitung bzw. Auswertung von liturgischen Feiern. Was kann im Anschluss an eine liturgische Feier getan werden, um die eigene Praxis zu verbessern?

4. Ansatz

4.1. Anforderungen und Ziele

Jedes Ausbildungselement, auch die pastoralliturgische Ausbildung sollte so gestaltet werden, dass die Ausgebildeten nach einer Einführungsphase möglichst selbständig ohne weitere Anleitung zu einem guten Ergebnis kommen. Deshalb wird sinnvollerweise die Vorgehensweise, die später den Berufsalltag prägen soll, schon während der Ausbildung praktiziert und damit eingeübt.⁵

zur Entlastung von Priestern. Weitere Folgerungen aus der Studie Priester 2000, Ostfildern 2002, 36-54.

⁴ Eine Methodik zur Vorbereitung habe ich vorgeschlagen, vgl. Klaus Peter Dannecker, Die Elementarisierung in der Pastoralliturgie. Wie ein methodischer Ansatz der Religionspädagogik bei der Vorbereitung liturgischer Feiern eingesetzt werden kann, in: Georg Köhl (Hg.), Seelsorge lernen in Studium und Beruf, Trier 2006, 278-285.

⁵ Vgl. Arnold/Schüßler, Wandel der Lernkulturen, 120-132.

Die Liturgie ist ein dialogisches Kommunikationsgeschehen auf verschiedensten Ebenen.⁶ Die kommunikativen Kompetenzen verdienen also besondere Beachtung. Sie werden in der pastoralliturgischen Ausbildung und in weiteren Fächern geschult und eingeübt.⁷ In der liturgischen Ausbildung müssen jedoch die spezifisch liturgierelevanten kommunikativen Kompetenzen entwickelt werden: die Selbstwahrnehmung als Vorsteher bzw. Leiter/in von Liturgie in kommunikativer Interaktion mit der Umgebung (Mitfeiernde in verschiedenen Rollen, Raum, Musik, Licht, Gerüche, . . .) und mit Gott; der bewusste Einsatz verschiedener Möglichkeiten zur Kommunikation des Glaubensinhaltes in der Liturgie (Symbolik, Gestik, Körpersprache, sprachliche Ausdrucksfähigkeit, Auftreten, . . .).

Im Berufsalltag steht ein Priester häufig mit der Liturgie und ihrer Vorbereitung recht alleine da. Das Zusammenwirken bei der Vorbereitung beschränkt sich oft auf den Austausch des Liedplanes und kurze Anweisungen an die Lektoren, Kommunionhelfer und Ministranten. Rückmeldungen sind selten und wenn, dann meist unergiebig oder undifferenziert. Die Ausbildung in einer Gruppe bietet die Chance, die kommunikativen Kompetenzen zu entwickeln und in dieser Gruppe qualifizierte Rückmeldungen zu erhalten. Der Prozess der Vorbereitung und der Feier von Liturgie wird durch eine Nachbereitung weitergeführt. Dadurch wird deutlich, was von den intendierten Aussagen der Vorbereitung auch tatsächlich ankommt, wie die Umsetzung des Glaubensinhaltes in gefeierte Liturgie gelungen ist.

In der Einleitung wurde der liturgische Vorstedherdienst als Tabuthema markiert. Um dieses Tabu zu brechen, kann es hilfreich sein, eine Kultur des Austausches über dieses Thema zu entwickeln. Eine Kultur, die sich auch nach der Ausbildungszeit fortsetzt. Ein natürlicher und unverkrampfter, nicht angstbeladener Umgang mit dem sensiblen Thema Liturgie soll eingeübt werden. Die Ausbildungsgruppe mit ihrer eigenen Charakteristik ist die Grundlage, dies einzuüben und eine Gruppe, die zumeist in den ersten Berufsjahren und oft darüber hinaus

⁶ Albert Gerhards/Benedikt Kranemann, Einführung in die Liturgiewissenschaft, Darmstadt 2006, 18; Emil J. Lengeling, Liturgie – Dialog zwischen Gott und Mensch, Freiburg 1981.

⁷ Im Trierer Ausbildungsgang z.B. in besonderer Weise im pastoralpsychologischen Curriculum, vgl. Hermann Stenger, Kompetenz- und identitätsfördernde Initiativen. Beispiele aus der gegenwärtigen kirchlichen Praxis, in: Hermann Stenger (Hg.), Eignung für die Berufe der Kirche. Klärung – Beratung – Begleitung, Freiburg u.a. 1988, 241-285, hier 242-248; Alwin J. Hammers, Pastoralpsychologische Ausbildung für den Seelsorgedienst. Grundlagen, Ziele, Methoden, in: Isidor Baumgartner (Hg.), Handbuch der Pastoralpsychologie, Regensburg 1990, 153-180. Zum kommunikativen Ansatz in der Praktischen Theologie vgl. auch Norbert Mette, Einführung in die katholische Praktische Theologie, Darmstadt 2005.

erhalten bleibt.⁸ Ausgehend von diesen Gruppen könnte eine offenere, gesprächsbereitere Haltung in das ganze Presbyterium einziehen. Das Gespräch und der Austausch über die Liturgie müssen durch die Haltung des liebenden Einanderhelfen-Wollens geprägt sein. Vorherrschen darf nicht die Kritik, die nieder macht, sondern die Kritik, die dem anderen hilft, seine liturgische Kompetenz weiterzuentwickeln.

4.2. Vorgehen

Der methodische Ansatz der Handlungswissenschaft in der Pastoraltheologie soll hier zugrunde gelegt werden.⁹ Im konkreten Fall der pastoralliturgischen Ausbildung im Bistum Trier hat dies den Vorteil, dass dieser Ansatz in der gesamten pastoralen Ausbildung zugrunde gelegt wird. Die verschiedenen praktischen Fächer können also auf gegenseitige Erfahrungen und Kenntnisse bei den Auszubildenden zurückgreifen.

Kern dieser Methode ist der „Handlungswissenschaftliche Regelkreis“¹⁰. Die eigene Praxis wird betrachtet, um zu einer vertieften, erneuerten und weiter entwickelten Praxis zu gelangen. Diese erneuerte Praxis wird erreicht durch die kritische Reflexion der bisherigen Praxis und deren Vergleich mit den Vorgaben aus der Überlieferung und den geltenden Richtlinien sowie verschiedenen theoretischen Überlegungen. Im Fall der Pastoralliturgie können Kenntnisse aus der universitären Ausbildung zur Liturgiegeschichte vorausgesetzt werden. Die derzeit geltenden Richtlinien sind in den liturgischen Büchern und weiteren Publikationen niedergelegt und müssen ggf. erschlossen werden. Kenntnisse und Fähigkeiten zur Kommunikation werden im Pastoralkurs erarbeitet und eingeübt.

Die Evaluation und das Feedback stellen eine Methode dar, die Wahrnehmung des Vorstehers oder des Leiters bzw. der Leiterin einer Liturgie mit der Wahrnehmung der Mitfeiernden zu vergleichen. Gelernt werden kann auf verschiedenen Ebenen: die Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung werden geschult und entwickelt; es wird gelernt, die Wirkung des eigenen Vorsteher- bzw. Leiterverhaltens abzuschätzen und sachgerecht einzusetzen; durch wiederholten Einsatz der Methode kann ein Protagonist zu einer neuen, besseren Praxis geführt werden.

⁸ Vgl. Georg Köhl, Lern-Ort Praxis. Ein didaktisches Modell, wie Seelsorge gelernt werden kann (Tübinger Perspektiven zur Pastoraltheologie und Religionspädagogik 15), Münster 2003, 312-314. Die beschriebene kollegiale Praxisberatung gibt es im Bistum Trier mittlerweile auch für Priesterkandidaten bzw. Priester in der Berufseinführung.

⁹ Vgl. dazu Mette, Praktische Theologie, 32-45; Köhl, Lern-Ort Praxis, 32-41, 278-295.

¹⁰ Vgl. Köhl, Lern-Ort Praxis, 38-41.

Die Methode ist grundsätzlich nach jeder liturgischen Feier einsetzbar. Wird jedoch eine schriftliche Vorbereitung nach einem ebenfalls vorgeschlagenen Muster¹¹ durchgeführt, kann die systematische Wahrnehmung des Bedingungsfeldes durch den Vorbereitenden mit den Aussagen der Teilnehmenden nach der Feier in Bezug gebracht werden. Eine qualifizierte und systematische Auswertung und Bewertung des Kommunikationsprozesses wird möglich: Was wurde von Seiten des Vorstehers intendiert und in der Vorbereitung dokumentiert und was ist tatsächlich davon angekommen? Haben die Annahmen zum Bedingungsfeld bei der Vorbereitung gestimmt? Ist das theologische Konzept so umgesetzt worden, dass es verständlich war? Wie kann die Qualität dieses Prozesses verbessert werden?

An dieser Stelle sei die Bemerkung erlaubt, dass Liturgie trotzdem nicht machbar wird. Sie bleibt ein Rahmen, in dem sich die Begegnung mit Gott ereignen soll, in dem das Heil Gottes erfahrbar wird. Dies ist letztlich immer eine Gnadengabe. Sehr wohl können wir aber den Rahmen dafür so gestalten, dass wir Gottes Heilswirken möglichst wenig menschliche Hemmnisse in den Weg stellen.

5. Umsetzung

5.1. Das Modell „Evaluation und Feedback in der Liturgie“

Zunächst wird das Modell „Evaluation und Feedback in der Liturgie“ allgemein vorgestellt. Danach wird es auf die jeweiligen Ausbildungsabschnitte modifiziert und angewendet.

1. Eine liturgische Feier wird vorbereitet. Dazu eignet sich das auf dem Arbeitsblatt vorgeschlagene Schema.¹² Wichtig ist es, nicht nur die für die Durchführung notwendigen Dinge zu überlegen, wie Texte oder Lieder, sondern auch die zugrunde liegende Bedingungsfeldanalyse und eine theologische Elementarisierung durchzuführen und schriftlich festzuhalten. Neben der Auswahl der Texte und Gesänge sollten Überlegungen zum Einsatz von Symbolen, Zusammenwirken mit den verschiedenen Diensten, Gestaltung und Benutzung des liturgischen Raumes usw. angestellt und ebenfalls festgehalten werden. Gerade diese Dinge werden im Alltag oft der Gewohnheit oder dem Üblichen überlassen und nicht aktiv in die Gestaltung von Liturgie mit einbezogen. Jedenfalls machen sie einen wichtigen und nicht unbeträchtlichen Teil der Gesamtaussage der Liturgie aus, die nicht nur aus Worten und Gesängen besteht, sondern ein

¹¹ Vgl. Arbeitsblatt im Anhang 8.1 und Dannecker, Elementarisierung.

¹² Vgl. Arbeitsblatt im Anhang 8.1.

viel umfassenderes und komplexeres Geschehen ist, das den ganzen Menschen mit all seinen Sinnen und seinem ganzen Sein umfasst.

2. Die vorbereitete Liturgie wird gefeiert. Wenn es ohne große Störung der Feier möglich ist, sollte sie mit einer Videokamera aufgezeichnet werden.
3. Im Anschluss nach der Feier treffen sich der Vorsteher bzw. die Leiterin oder der Leiter mit der oder den Personen, die zur Nachbesprechung eingeladen wurden.
4. Der Vorsteher bzw. die Leiterin oder der Leiter erhält einen Selbstevaluationsbogen, alle anderen einen Fremdevaluationsbogen (vgl. Anhang 8.3 und 8.4) und füllen ihn selbständig jeder für sich aus. Die aufgeführten Punkte sollen die Rückmeldung bzw. Selbstreflexion auf bestimmte, für die Liturgie und ihre Durchführung entscheidende Kriterien lenken, aber nicht engführen. Sie sind daher eher als Anhaltspunkte zu betrachten.¹³
5. Nachdem alle fertig sind, darf zuerst der Protagonist seine Eindrücke schildern. Dabei kann er sich an die Kriterien des Selbstevaluationsbogens halten.
6. Die übrigen Personen dürfen sich nun unter Einhaltung der Feedbackregeln (vgl. Anhang 8.2), die ggf. vorher vereinbart werden müssen, äußern.¹⁴ Auch sie können sich an die Kriterien des Fremdevaluationsbogens halten.
7. Die Videoaufzeichnung der Liturgie kann zur Klärung strittiger Fragen oder zur Verdeutlichung von Aussagen oder Beobachtungen herangezogen werden.
8. Das Video wird unter gemeinsam überlegten oder vorgegebenen Kriterien betrachtet und ausgewertet.
9. Bei den Punkten 5-8 kann der Protagonist im Sinne einer „kollegialen Beratung“ um Rat bitten oder es können bestimmte Punkte problematisiert und Ratschläge zu einer Verbesserung der Praxis gegeben werden.
10. Bleiben bei den einzelnen Schritten fachliche oder sonstige Fragen offen, so können diese notiert und zur Klärung einem externen Experten vorgelegt werden.
11. Der Selbstevaluationsbogen und die Fremdevaluationsbögen verbleiben beim Protagonisten.

Ziel bei der ganzen Vorgehensweise ist es, die liturgischen Kompetenzen weiterzuentwickeln, sowohl beim Protagonisten als auch bei den weiteren Personen.

¹³ Die Kriterien wurden über Jahre hinweg entwickelt, immer wieder modifiziert und haben sich in der Praxis als hilfreich erwiesen.

¹⁴ Der korrekte Umgang mit den Feedbackregeln wird vorausgesetzt und kann hier nicht weiter thematisiert werden. Vgl. dazu Johannes Bastian u.a., Feedback-Methoden. Erprobte Konzepte, evaluierte Erfahrungen, Weinheim 2007 und Ulrike M. Krause, Feedback und kooperatives Lernen. (Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie 60) Münster 2007.

Die Kritik muss so angebracht werden, dass sie dieses Ziel erreichen hilft, also sachlich und liebevoll. Anwalt dafür sollen die Feedbackregeln sein.

5.2. Die Umsetzung in den einzelnen Ausbildungsphasen

Das im vorigen Abschnitt vorgestellte Modell kann nun auf die verschiedenen Ausbildungsabschnitte angepasst werden.

5.2.1. Während der universitären Ausbildung und der Zeit im Priesterseminar

Wird mit der vorgeschlagenen oder einer ähnlichen Methodik von Beginn der Ausbildung an gearbeitet, wird das Vorgehen so selbstverständlich zum „Handwerkszeug“.

Freilich übernehmen die Priesterkandidaten und Studierende der Theologie in der Regel während des Studiums keine eigene Leitungsfunktion in der Liturgie. Durch die Ausübung liturgischer Dienste, die Vorbereitung und die intensive Mitfeier während des Studiums sollen die Studierenden jedoch in die Liturgie hineinwachsen.¹⁵

Das Modell „Evaluation und Feedback in der Liturgie“ kann während dieser Zeit angewendet werden: Wenn Studierende in einer bestimmten neuen Rolle, etwa als Lektor oder Akolyth, bei der Vorbereitung der Liturgie oder bei ihrer Durchführung beteiligt waren, könnte nach dem vorgeschlagenen Modell eine Auswertung erfolgen. Dabei liegt der Fokus nicht auf dem Vorsteher oder Leiter der Liturgie.

Eine weitere Möglichkeit besteht in der Anwendung des Modells auf eine liturgische Feier, die die Studierenden mit oder ohne besondere Aufgaben mitgefeiert haben. Eine Auswertung dieser Feier nach dem vorgestellten Modell schult die Wahrnehmung und Sensibilität im Hinblick auf die spätere Leitungsfunktion in der Liturgie. Wenn sich der Vorsteher oder die Leiterin bzw. der Leiter einer solchen Feier noch bereit erklärt, bei der Auswertung mitzuwirken, und sich als Protagonist zur Verfügung stellt, kann das Modell so eingeübt werden, wie es später alltäglich einsetzbar ist. Die Studierenden würden dem Protagonisten helfen, seine liturgischen Kompetenzen weiterzuentwickeln und lernen, Kritik so zu üben, dass sie anderen weiterhilft. Im Gespräch über inhaltliche Aspekte würden nebenbei noch pastoral-liturgische Kenntnisse vermittelt.

¹⁵ Vgl. Deutsche Bischofskonferenz, Rahmenordnung für die Priesterbildung, in: Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Rottenburg-Stuttgart 47 (2003) H 25, 685-721, Nr. 13.

5.2.2. Während des Pastoralkurses

Die pastoralliturgische Ausbildung während der verschiedenen Ausbildungsabschnitte führt ein in den liturgischen Leitungsdienst der verschiedenen Berufsgruppen. Die Ausbildung erfolgt sinnvollerweise handlungsorientiert und mit Übungen zu den verschiedenen Aspekten des Leitungsdienstes, bis hin zur Übung vollständiger liturgischer Feiern.¹⁶ Diese liturgischen Übungen, einzelne Sequenzen einer Feier oder die vollständige Feier, können nach dem oben vorgestellten Modell nachbesprochen und ausgewertet werden. Die Ausbildung geschieht häufig in einer Gruppe, die sich meist über Jahre hinweg auf den pastoralen Dienst vorbereitet. In einer solchen Gruppe wird durch die Anwendung des Modells zur Evaluation und zum Feedback ein Klima des Vertrauens und der gegenseitigen Achtung entstehen können, das die Entwicklung der liturgischen Leitungskompetenz erleichtert. Die Motivation für eine fruchtbare Arbeit miteinander und das Interesse, sich gegenseitig weiterzuhelfen entsteht aus der Situation, in der sich die Gruppenmitglieder befinden: In recht kurzer Zeit werden sie eine liturgische Leitungsfunktion übernehmen müssen. Selber kritisieren und kritisiert werden sind sich gegenseitig helfende und ergänzende Elemente.

Bei der Durchführung der Kurse wurde die oben ausführlich geschilderte Vorgehensweise aus Zeitgründen gestrafft. Die Evaluation wurde unter Zuhilfenahme des im Selbst- und Fremdevaluationsbogens (vgl. Anhang) enthaltenen Themenschlüssels oder auch nur einzelner Elemente, die in der Übung besonders geschult werden sollten, mündlich durchgeführt. Das Feedback erfolgte sofort nach der Übung, die Auswertung der Videoaufzeichnung erst nach Abschluss aller praktischen Übungen in der Gruppe. Die Videoanalyse wurde dann je nach zu Verfügung stehender Zeit und Interesse bzw. Absicht ausgedehnt oder in eine bestimmte Richtung gelenkt.

Dem Autor liegen eigene und fremde Erfahrungen mit dem Modell aus dieser Ausbildungsphase vor. Bei der Auswertung von Übungen hat sich das Modell gut bewährt und ist im Laufe der Zeit noch verfeinert worden. Beobachtet habe ich bei den verschiedenen Kursen über den Ausbildungszeitraum hinweg eine wachsende Fähigkeit zur Evaluation und zum Feedback. Oft brauchte ich als Ausbilder kaum noch selber Beiträge leisten, da meine Punkte von Gruppenmitgliedern bereits genannt wurden. Dies war vor allem dann der Fall, wenn die Gruppe sich an das Vorgehen gewöhnt hatte. Meine Rolle war dann eher eine moderierende und beratende, wenn es um pastoralliturgische Fachfragen ging, die die Gruppenmitglieder nicht so schnell klären konnten.

¹⁶ Zum handlungsorientierten Ansatz vgl. Köhl, *Lern-Ort Praxis*, 217-332.

Von Markus Tymister, der die pastoralliturgische Ausbildung im Erzbistum Hamburg durchführt, kam die Anregung und Rückmeldung, dass sich der Ausbilder als Protagonist zur Verfügung stellt. Er hatte gute Erfahrungen damit gemacht, Videosequenzen aus seiner eigenen Praxis als Vorsteher liturgischer Feiern einzusetzen. Die Auszubildenden wurden zur Evaluation und zum Feedback eingeladen. Damit wurde das Tabu gebrochen, der Ausbilder müsse immer alles schon können und an seinem Tun gäbe es nichts zu kritisieren. Neben diesem fachlichen Aspekt wird durch dieses Vorgehen eine Art des offenen Umgangs auch über das schwierige Thema Liturgie eingeübt und etabliert.¹⁷

5.2.3. *Während der Praktika, als Diakon und Kaplan in der Pfarrei*

Während des Pastoralkurses und nach der Weihe zum Diakon und Priester erfolgen verschiedene Ausbildungsabschnitte in einer Pfarrei. Ähnlich ist die Ausbildung bei den Pastoralreferentinnen und -referenten immer wieder durch den Einsatz in der Pfarrei gestaltet.

Im Bistum Trier war es bis Oktober 2004 üblich, dass der Fachreferent für die pastoralliturgische Ausbildung alle Diakone und Kapläne in der Pfarrei besucht und eine von diesen vorbereitete und geleitete liturgische Feier hospitiert. Nachher gab es eine Nachbesprechung, an der auf Wunsch des Protagonisten auch der Mentor teilnehmen konnte. Schon vor Jahren wurde ein Kriterienschlüssel entwickelt, um die Nachbesprechung und Beurteilung zu objektivieren.¹⁸ Durch eine Änderung der Ausbildungsordnung wurde es möglich, diesen verpflichtenden Besuch des Fachreferenten bei den Kaplänen wahlweise durch eine „kollegiale Beratung“ zu ersetzen.¹⁹ Um diese kollegiale Beratung möglichst fruchtbar zu gestalten, wurde das vorgestellte Modell entwickelt. Leider gibt es noch keine Erfahrungsberichte über deren Einsatz.

Parallel dazu wurde die Beratung durch den Fachreferenten auf das gleiche System umgestellt und bei der Beratung der Diakone in der oben beschriebenen Vollform eingesetzt. Die Erfahrungen damit sind durchweg positiv. Durch den auf den Selbst- und Fremdevaluationsbögen vorgegebenen Themenschlüssel ist das Auswertungsgespräch sehr viel konzentrierter und schweift nicht so leicht ab. Die parallel dazu eingeführte Videoaufzeichnung lässt ebenfalls eine stichhaltigere und leicht nachvollziehbare Auswertung zu. Viele schätzen es, wenn Sie am

¹⁷ Bei dieser Vorgehensweise muss jemand anderes evtl. ein Gruppenmitglied die Moderation übernehmen und die Einhaltung der Feedbackregeln überprüfen.

¹⁸ Dieser Themenschlüssel wurde zu den Selbst- und Fremdevaluationsbögen weiterentwickelt.

¹⁹ Vgl. Kirchliches Amtsblatt Trier vom 1. Oktober 2004, Nr. 212, 4.3 und Nr. 213, 4.

Ende des Gesprächs etwas in der Hand haben: die Evaluationsbögen und die DVD mit der Aufzeichnung.

5.2.4. Während der ersten Berufsjahre

In den ersten Berufsjahren wachsen die Priester in ihrer Aufgabe immer mehr in die seelsorgerliche Leitungsfunktion hinein. Mit der Priesterweihe sind sie Kraft des damit verliehenen Amtes schon Vorsteher von liturgischen Feiern, deshalb ist ein langsames Hineinwachsen in diesem Bereich nicht möglich. Sehr wohl kann aber die liturgische Leitungskompetenz weiterentwickelt werden. Das vorgestellte Modell kann dazu eingesetzt werden. Die Mitbrüder aus dem Weihekurs, aus dem Dekanat, befreundete Personen oder die Mitglieder des Liturgieausschusses können eingeladen werden, die Liturgie mitzufeiern und anschließend ihre Meinung zu äußern. Wiederum kann das Modell dazu dienen, dies in geordneter und fruchtbarer Weise zu tun.

Erfahrungsgemäß prägt jeder Priester in den ersten Berufsjahren einen eigenen liturgischen Stil aus. Das ist grundsätzlich notwendig, wichtig und gut. Trotzdem sollte die liturgische Praxis immer wieder überdacht und verfeinert werden, um immer tiefer in die innere Bedeutung der Feier der Liturgie hineinzuwachsen und diese innere Bedeutung durch eine angemessene Feier auszudrücken. Die Verfeinerung der ‚Ars celebrandi‘ oder die ‚mystagogische Feier der Liturgie‘ können als Ziele dieser Phase benannt werden. Sie setzen die Vertrautheit mit der Liturgie im Alltag der Pfarrei voraus und zugleich den Willen des Einzelnen, sich mit diesem Alltag auseinanderzusetzen.

Der Berufsalltag der Pastoralreferentinnen und -referenten ist meistens nicht so deutlich durch liturgische Leitungsaufgaben geprägt wie bei den Priestern. Jedoch zählen liturgische Leitungsaufgaben auch zu ihrer Tätigkeit, z.B. in der Krankenseelsorge oder bei Wort-Gottes-Feiern. Auch in diesem Bereich lässt sich das vorgeschlagene Modell einsetzen, um in den ersten Berufsjahren die liturgische Leitungskompetenz weiterzuentwickeln. Gerade bei Pastoralreferentinnen und -referenten ist bisweilen eine gewisse Unsicherheit im Bereich der Liturgie festzustellen, die durch ermutigende Erfahrungen, qualifizierte Rückmeldungen und Evaluation vermindert werden könnte. Auch hier ist die eigene Initiative nötig, die methodisch unterstützt werden kann.

5.2.5. Im beruflichen Alltag

Die gegenseitige Rückmeldung und Evaluation kann im beruflichen Alltag eine Hilfe sein, auf dem neuesten Stand zu bleiben. Dabei geht es nicht nur um Informationen über die neuesten liturgischen Bücher, Bestimmungen und Richtlinien.

Oft schleichen sich (unbewusst) Unarten in den eigenen liturgischen Vollzug ein, die eine fruchtbare Mitfeier erschweren können und die Bedeutung der Liturgie verstellen. Mitglieder aus der eigenen Gemeinde weisen aus verschiedenen Gründen nicht auf solche Dinge hin. In gewissen Zeitabständen bewusst Mitbrüder oder andere Personen einzuladen, die Liturgie mitzufeiern und anschließend mit dem vorgeschlagenen Modell Rückmeldung zu geben, ist eine Weise, sich weiterzubilden und in der Liturgie nicht stehen zu bleiben. Mutatis mutandis gilt das auch für die anderen Berufsgruppen.

5.2.6. Die Aufgabe des Lehrenden

Nachdem die Methode von Evaluation und Feedback mit ihren Möglichkeiten in der pastoral-liturgischen Ausbildung dargestellt ist, noch ein kurzer Blick auf die Aufgabe des Lehrenden:

Anfänglich hat der Lehrende die Aufgabe, die Einführung in die Methodik vorzunehmen und die Feedbackregeln sowie die Regeln der gemeinsamen Arbeit zusammen mit den Gruppenmitgliedern festzulegen. Bei der weiteren Arbeit bleibt er Moderator und Anwalt der Feedbackregeln, der zunächst auf das Arbeitsklima zu achten hat, und, falls notwendig, auf einen korrekten, dem Evangelium entsprechenden Umgang miteinander achtet. Der Lehrende wird so eher zu einem Moderator, der die Gruppe anleitet, selber und miteinander zu lernen. Dabei kann er ebenfalls Feedback geben, hält sich aber möglichst zurück, um die Entwicklung zu einem selbständigen Arbeiten in der Gruppe zu begünstigen. Gelegentlich wird er als Experte in pastoralliturgischen Fachfragen herangezogen. Wenn er dabei den Gruppenmitgliedern den Weg zu einer Antwort zeigt, trainiert er sie so, dass sie in Zukunft selbst Antworten finden können. Der Lehrende macht also selber einen Weg von der anfänglichen Instruktion zu einer Moderation und Anleitung und stellt dann die Bedingungen sicher, dass sich die Gruppenmitglieder selber und gegenseitig in der Kompetenzentwicklung helfen, im Idealfall später selbständig weiterarbeiten, auch ohne ihn.

6. Probleme und Schwierigkeiten

Da viele ihre Vorsteher- bzw. Leitungsrolle in der Liturgie eng mit der eigenen Persönlichkeit verknüpfen, tun sie sich schwer, sich gerade in diesem sensiblen Feld der Kritik zu stellen. Hier ist vom Ausbilder sehr viel Fingerspitzengefühl und Menschenkenntnis verlangt. Oft werden bei der Ausübung des liturgischen Vorsteherdienstes Defizite in der Persönlichkeitsentwicklung sichtbar, die aller-

dings nicht im Bereich der Pastoralliturgie behandelt werden können, sondern an entsprechende Experten weitergegeben werden müssen.²⁰

Bei liturgischen Übungen können sich bei einzelnen Protagonisten Rollenkonflikte zeigen: Jemand tut sich schwer, überhaupt die angestrebte neue Rolle zu übernehmen oder sie durchzuhalten. Dies hat seine Ursache in der jeweiligen Persönlichkeitsstruktur, eine Bearbeitung des Problems muss außerhalb der pastoralliturgischen Ausbildung erfolgen. Hier kann der Ausbilder nur darauf achten, dass Evaluation und Feedback in der Gruppe trotz aller Schwierigkeiten auf die pastoralliturgische Fragestellung konzentriert bleiben. Ggf. kann der Ausbilder in einem anschließenden persönlichen Gespräch auf die zugrunde liegende Schwierigkeiten hinweisen und mit dem Probanden weitere Lösungsmöglichkeiten suchen.

Im Trierer Pastoralkurs werden die Berufsgruppen der zukünftigen Pastoralreferentinnen und -referenten und Priesteramtskandidaten zunächst in der ersten Werkwoche vor Beginn des Pfarreipraktikums in der Pastoralliturgie gemeinsam ausgebildet. Der gemeinsame Ausbildungsabschnitt kann eine Chance sein. Zumeist sind die Priesterkandidaten durch die intensive Feier der Liturgie während der ganzen Seminarbildung gut geprägt. Geräte, Gewänder und der Raum sind bekannt und zumindest vom Sehen her vertraut. Davon können die meist nicht so stark geprägten „Laientheologen“ profitieren. Diese wiederum haben oft einen unverstellten Blick auf die Anliegen der Menschen und elementare Ausdrucksformen der Liturgie. Vor allem in den letzten Jahren konnte ich beobachten, wie sich die Berufsgruppen gegenseitig bereichert haben. Manchmal waren die Spannungen zwischen den Berufsgruppen jedoch von vorneherein schon so groß, dass von beiden Seiten keine gemeinsame Arbeit gewünscht und möglich war. Wenn beispielsweise unterschiedliche Amtsverständnisse von Vertretern verschiedener Berufsgruppen in der pastoralliturgischen Ausbildung aufeinander treffen, kann die vorgestellte Methode letztlich nicht weiterhelfen. Diese grundlegenden Konflikte zeigen sich sehr gerne in der pastoralliturgischen Ausbildung. Sie haben aber ihre Ursache in allgemein ungelösten Fragestellungen oder auch in ungeklärten persönlichen Haltungen. Bevor bei solchen Konflikten wieder auf der Sachebene weitergearbeitet werden kann, müssen diese Dinge bearbeitet werden, oft kann dies nicht in der pastoralliturgischen Ausbildung geleistet werden.

Die häufigsten Schwierigkeiten dürfte es bei der Einhaltung der Feedbackregeln geben. Damit das vorgestellte Modell fruchtbar werden und die angezielte nachhaltige und langfristige Wirkung entfalten kann, ist ihre Beachtung jedoch

²⁰ Vgl. Hermann Stenger, Liturgie und Liturgiewissenschaft aus der Sicht eines Pastoralpsychologen, in: Liturgisches Jahrbuch 38 (1988) 60-78.

wichtig. Das Feedbackgeben muss liebevoll und in gegenseitiger Achtung erfolgen. Erst mit einer solchen positiven Atmosphäre kann das angestrebte Ziel des Modells erreicht werden. Von einer guten und fruchtbaren Atmosphäre dürfte es auch abhängen, ob die Gruppenmitglieder sich auf eigene Initiative hin im Berufsalltag um gegenseitige Beratung bitten. Dies wird vermutlich die größte Schwierigkeit sein.

7. Ertrag

Das vorgestellte Modell der Evaluation und des Feedbacks als Methode in der pastoralliturgischen Aus- und Weiterbildung verspricht ertragreich zu sein. Von Anfang an werden die Auszubildenden mit einem Vorgehen vertraut gemacht, das sie weiterhin anwenden können. Ein offener Dialog, der auf die gegenseitige Wertschätzung baut, wird als Grundlage für die Kritik und Auseinandersetzung im Fachbereich Pastoralliturgie angezielt. Die Methode kann darüber hinaus in anderen Fachbereichen mit entsprechenden Anpassungen angewendet werden. Oder: Erfahrungen mit Evaluation und Feedback in anderen Fächern können für diese Vorgehensweise in der Pastoralliturgik genutzt werden. Gelingt es, die Gruppe zu einem Austausch miteinander zu führen, der selbständig auf die jeweilige Problematik hinführt, dann kann dieses Vorgehen bis weit in das Berufsleben hinein die Kompetenzentwicklung fördern.

8. Anhang

8.1. Arbeitsblatt: Vorbereitung liturgischer Feiern

Das Arbeitsblatt ist eine Hilfe, die ersten Schritte zur Vorbereitung einer liturgischen Feier systematisch anzugehen.²¹ Die Leitfragen sollen helfen, die feiernde Gemeinde und die theologischen Grundlagen in den Blick zu nehmen (Bedingungsfeld und theologische Elementarisierung). Die weitere Vorbereitung muss noch die Auswahl von Texten und Liedern, die Symbolik, Gestik, die Gestaltung und Benutzung des liturgischen Raumes, das Zusammenwirken der verschiedenen Dienste, u.v.a.m. umfassen.

²¹ Eine ausführliche Beschreibung findet sich bei: Dannecker, Elementarisierung.

Die Planung und Vorbereitung von liturgischen Feiern

Wahrnehmen der gottesdienstlichen Versammlung

(Bedingungsfeldanalyse)

- Wie setzt sich die vermutliche Gottesdienstgemeinde zusammen: Alter, Geschlecht, besondere Merkmale, besondere Zielgruppe ...?
- Welche Erwartungen haben die Gottesdienstteilnehmer an die liturgische Feier?
- Welche religiösen Erfahrungen bringen die Mitfeiernden mit, an die angeknüpft werden könnte?
- Wie ist die liturgische Feier mit dem Alltag der Mitfeiernden verknüpft?
- In welcher gesamtgesellschaftlichen Situation findet die liturgische Feier statt? Muss darauf Rücksicht genommen werden?
- Welches Gottes-, Menschen- und Weltbild bringen die Mitfeiernden ein?

Wahrnehmen der liturgisch-sakramententheologischen Hintergründe

(Theologische Elementarisierung)

Kernsatz: Was ist der theologische Kerngedanke der liturgischen Feier (am Sonntag, am Fest, zum gegebenen Anlass, ...), die vorbereitet werden soll? Herausstellen einer treffenden und prägnanten Hauptaussage, konkretisiert auf den vorliegenden Anlass.

Der theologische Kerngedanke der liturgischen Feier ist ...

Überzeugungssatz: Was bedeutet dieser theologische Kerngedanke und seine Feier für mein Leben? Was kann er für die Mitfeiernden bedeuten?

Ich bin überzeugt, dass diese Feier ...

Zielsatz: Was möchte ich mit der Versammlung feiern? Was will ich mit dem Gottesdienst im Hinblick auf die Gottesdienstteilnehmer anzielen?

Ich möchte zusammen mit der Gemeinde feiern, dass ...

8.2. Arbeitsblatt: Feedbackregeln

Feedback-Regeln

Als Person, die das Feedback gibt (Geber), achte ich darauf, dass ich

- meine Perspektive/Empfindung mitteile: »ich« statt »man«,
- die Person, der das Feedback gilt, direkt anspreche,
- nachfrage, falls ich nicht sicher bin, wie die Äußerung oder das Verhalten der kritisierten Person gemeint war, bevor ich Kritik anbringe,
- zuerst das Positive, dann das Negative sage,
- konstruktive und sachliche Kritik übe,
- möglichst konkret auf die Situation bezogene Kritik gebe,
- keine Verallgemeinerung (nicht z.B.: »Du setzt Dich nie durch!«) verwende,
- Lösungsvorschläge gebe,
- offen und ehrlich kritisiere.

Als Person, die das Feedback erhält (Empfänger), achte ich darauf, dass ich

- zuhöre und offen für konstruktive Kritik bin,
- nachfrage, wenn ich etwas genauer wissen will,
- mich nicht rechtfertige (die Kritik des anderen muss nicht berechtigt sein),
- erforderlichenfalls sagen: »Es reicht.«,
- entscheide, was ich mit der positiven und negativen Kritik mache.

Diese Regeln dürfen verändert werden und sollen einen fairen und fruchtbaren Austausch in der Gruppe ermöglichen.

(Quelle: Arbeitsblatt der Hochschuldidaktischen Weiterbildung 2005/2006, Prof. Dr. M. Scheidler/Dr. O. Reis)

8.3. Anleitung „Evaluation und Feedback“

Der folgende Text dient als Anleitung für die Kapläne im Bistum Trier:

Die kollegiale Praxisberatung bei der Leitung von Eucharistiefeiern im Rahmen der Vorbereitung zum Cura-Examen

Die Ordnung für das Cura-Examen im Bistum Trier sieht in Verbindung mit der Ordnung für die Berufseinführung der Kapläne im Bistum Trier unter den Zulassungsvoraussetzungen zur Ablegung des Cura Examens, eine **Praxisberatung bei der Leitung von Eucharistiefeiern** vor. In Einvernehmen mit dem Leiter der Berufseinführung entscheidet der Kaplan, ob diese Praxisberatung kollegial im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft oder durch den Fachreferenten für Pastoralliturgie erfolgt (vgl. KA Trier vom 1. Oktober 2004, Nr. 212, 4.3 und Nr. 213, 4).

Für den Fall, dass sich der Kaplan für die kollegiale Praxisberatung entscheidet, möchte das vorliegende Blatt eine Vorschläge für eine möglichst fruchtbare kollegiale Beratung sein.

Voraussetzungen

Es wird davon ausgegangen, dass alle, die sich zur kollegialen Praxisberatung treffen, die zu besprechende Messfeier auch mitgefeiert haben. Sinnvoll ist es, dass die Situation bei der Messfeier möglichst normal ist, d.h. dass die »Berater« nicht konzelebrieren, dass es keine eigens anberaumte oder besonders »gestylte« Messfeier ist. Die Beratung findet am Besten unmittelbar nach der Messfeier statt. Sehr hilfreich kann eine Videoaufzeichnung der Messe sein, die so erfolgen sollte, dass sie möglichst nicht störend auf die Mitfeiernden wirkt.

Vorbereitung der beratenen Feier

Es ist sehr sinnvoll, wenn der zu beratende Kaplan die Messfeier ausführlich schriftlich vorbereitet und den Beratern schon vor der Feier diese Vorbereitung vorlegt. Eine solche Vorbereitung kann sich an die im Pastoralkurs eingeübte und benützte Systematik halten:

Analyse der zu erwartenden Gottesdienstbesucher

Theologische Elementarisierung mit liturgischem (!) Kernsatz, Überzeugungssatz und Zielsatz

Ablaufplan der Messfeier, evtl. mit den formulierten Texte (Einführung, Fürbitten)

Die Feier

Der zu Beratende steht der Messe vor, die Berater feiern sie mit und achten auf folgende Punkte:

- * der Priester in seiner Rolle als Vorsteher der liturgischen Feier und sein Zusammenwirken mit den anderen Rollenträgern (Lektor, Kantor, Ministranten)
- * die Inhalte und Aussagen des Gottesdienstes: theologische Richtigkeit, Themenbezug. Passen Lesungen, Lieder, Texte und Gebete zueinander?
- * die Stimmigkeit von persönlichem Verhalten und liturgischem Inhalt, Verständlichkeit in Gedankenführung, Sprache und Zeichen

- * der Vorsteher als Anwalt der vier Dimensionen von Liturgie (Feier der Begegnung mit Gott, Feier der Kirche, Feier der Gemeinde, persönliches Gebet)
- * die vom Zelebranten verantwortete "Atmosphäre" des Gottesdienstes: Bereitung des Raumes, liturgische Kleidung, Einsatz von Symbolen, Medien, Verhältnis von Wort und Stille, Charakter der Liturgie als Feier.

Das Auswertungsgespräch

Beim Auswertungsgespräch sind folgende Phasen möglich:

1. Verständigung über die Regeln des »Feedbacks« (vgl. Feedbackblatt)
 2. Ausfüllen des Selbst- bzw. Fremdevaluationsbogens in stiller Einzelarbeit.
 3. Der zu Beratende kann seine Eindrücke formulieren.
 4. Die Berater äußern sich in beliebiger Reihenfolge.
- Dabei kann ggf. die Videoaufzeichnung herangezogen werden.

Die Selbst- bzw. Fremdevaluationsbögen verbleiben beim zu Beratenden, der dem Leiter der Berufseinführung Kopien zukommen lassen kann.

8.4. Selbstevaluationsbogen

Liturgische Hospitation - Selbstevaluationsbogen

Evaluationsbereiche	Selbstevaluation
<p>1. Zur liturgischen Feier</p> <p>Wie gelungen war</p> <ul style="list-style-type: none"> - der Zielsatz im Hinblick auf die tatsächliche Gottesdienstgemeinde? - die Auswahl der verschiedenen Elemente: Texte, Gebete, Lieder, ...? - die Abstimmung auf die Gottesdienst-gemeinde? 	
<p>2. Zu Ihrer Person</p> <p>Wie war</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ihr Auftreten? - Ihre Sprechweise? - Ihre Gestik/Körpersprache? - Ihr Blickkontakt/Kommunikation mit der Gemeinde? - Ihre Bewegung im liturgischen Raum? - Ihr persönliches Beten? 	
<p>3. Zur Versammlung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welchen Eindruck machte die Versammlung/Gemeinde? - Wie haben Sie die Beteiligung der Gemeinde und der lit. Dienste wahrgenommen? - Kam es zur Kommunikation zwischen Ihnen als Vorsteher und der Gemeinde? - Hatten Sie den Eindruck, dass die Mitfeiernden beten konnten? 	
<p>4. Symbolik</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wie haben Sie die liturgischen Orte (Vorsteher-sitz, Ambo, Altar) im Raum benutzt? - Wie die Symbolik der Liturgie? - Wurden weitere Symbole verwendet? - War der Einsatz angemessen und gelungen? 	
<p>5. Weitere Überlegungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was möchte ich das nächste Mal anders machen? - Was möchte ich beibehalten? - Worauf muss ich das nächste Mal besonders achten? - Was möchte ich verbessern? 	

8.5. Fremdevaluationsbogen

Liturgische Hospitation - Fremdevaluationsbogen

Evaluationsbereiche	Beobachtung - Fremdevaluation
<p>1. Vorsteher</p> <p>Gesamteindruck: Erscheinen, Auftreten</p>	
<p>2. Leitung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sicherheit mit der Liturgie - Umgang mit anderen liturgischen Diensten - Umgang mit Unvorhergesehenem/Pannen - Bewegung im Raum - Wahrnehmung der Gemeinde - Förderung einer Gebetsatmosphäre - Eingehen auf die Mitfeiernden, Wahrnehmen des Bedingungsfeldes, Reaktion 	
<p>3. Kommunikation</p> <p>Sprache:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verständlichkeit/Artikulation/Modulation - Lautstärke - Tempo/Pausen - Sprachniveau/Terminologie <p>Blickkontakt (jeweils Häufigkeit, Sachgerechtigkeit, Zeitpunkt, Dauer)</p> <ul style="list-style-type: none"> - zur Gemeinde - zu einzelnen Mitfeiernden, welchen? - zu Gegenständen, welchen? <p>Gestik/Körpersprache</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kongruenz zwischen Gestik und Botschaft - Einsatz - Sachgerechtigkeit - Angemessenheit - Ästhetik <p>liturgische Kleidung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sachgerechtigkeit - Angemessenheit - Ästhetik 	
<p>4. Symbolik</p> <p>Einsatz von Symbolen</p>	

<ul style="list-style-type: none"> - Vorgegebene oder gewählte Symbole? - Sachgerechtigkeit - Angemessenheit <p>Bewahrung der Symbolik des Raumes und der liturgischen Funktionsorte</p> <p>Umgang mit den liturgischen Gegenständen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zeugnis für dahinterstehende Wirklichkeit? - Sachgerechtigkeit? - Angemessenheit? - Ästhetik 	
<p>5. Liturgie und Theologie</p> <p>Kongruenz zwischen Botschaft und Feier</p> <ul style="list-style-type: none"> - Botschaft erkennbar, nachvollziehbar, auf Bedingungs-feld abgestimmt <p>Theologie</p> <ul style="list-style-type: none"> - theologische Aussagen zutreffend - Elementarisierung - Passend zum Bedingungs-feld <p>Selber formulierte Texte</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inhaltlich verständlich, passend? - Länge <p>Liturgie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beachtung der liturgischen Vorschriften - Beachtung der Dramaturgie - Auswahl der Texte und Gesänge <p>Bewahrung der vier Dimensionen von Liturgie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - als Begegnung mit Gott - als Feier der Kirche - als Feier der Gemeinde - als Ort des eigenen Gebetes 	
<p>6. Gesamteindruck</p>	