

Stappenplan praktijkbegeleiding van priesters, diakens en parochieassistenten in een nieuwe functie

“Stappenplan praktijkbegeleiding in de territoriale pastoraal van 06/01/2012”

Geactualiseerd in juni 2023

🔗 www.bisdomhasselt.be/vicariaatparochies

klik op ‘vorming en begeleiding’, praktijkbegeleiding pastores

1. Situering

Priesters, diakens en parochieassistenten in de territoriale pastoraal staan bij een eerste of nieuwe benoeming voor een boeiende uitdaging: herder zijn of meewerken aan het herderschap voor geloofsgemeenschappen die men vaak eerst nog mag leren kennen. Het is tegelijkertijd niet altijd een gemakkelijke opdracht. Het getuigt van een evangelische instelling om elkaar in die omstandigheden te dragen, om als broers en zusters in de Heer de nodige zorg te dragen voor ieders eigen verantwoordelijkheid en persoonlijk geluk.

Deze zorg voor elkaar uit zich onder meer in een begeleiding in de praktijk. Naast de theoretische en praktische opleiding is inderdaad een praktijkbegeleiding aangewezen, nl. om te leren uit de eigen pastorale ervaringen. Er gebeurt op dit vlak al heel veel. Daar zijn we dankbaar om. Toch blijkt uit signalen die vanuit de parochiepastoraal gegeven worden dat een meer systematische aanpak van praktijkbegeleiding aangewezen is. Daarom werd een Werkgroep Praktijkbegeleiding¹ samengesteld met als opdracht voorstellen voor een stappenplan uit te werken. In deze nota wordt het stappenplan toegelicht.

Het stappenplan praktijkbegeleiding voor starters kan overkomen als een zwaar pakket. Het is niettemin enkel de bedoeling om pastores te ondersteunen in hun pastorale opdracht. Daarbij wordt de nodige aandacht besteed aan de eigenheid van het gewijde ambt (priester, diaken) en dat van andere taken (parochieassistent, medewerker): het gaat immers om een roeping die een eigen en geïntegreerde spiritualiteit veronderstelt en die ook een levensvulling beoogt.

Dit stappenplan bevat de volgende aspecten:

- Werkvormen van praktijkbegeleiding, nl. het mentorschap en de supervisie/intervisie.
- Ondersteuning in het functioneren via opvolggesprekken. Het invoeren van opvolggesprekken in de territoriale pastoraal kan ertoe bijdragen dat het functioneren en het welbevinden van de pastor en het team zoveel mogelijk in overeenstemming wordt gebracht met de doelstellingen van de parochie/pastorale eenheid.
- Voorwaardenscheppende acties en hulpmiddelen om in de territoriale pastoraal goed te kunnen functioneren en om de praktijkbegeleiding ook goed te kunnen uitbouwen, nl. de taakomschrijving, een groeimap, het vervollgesprek met iemand van het vicariaat Parochies en vorming.

¹ Deze werkgroep bestaat uit de vicaris-generaal Jaak Janssen en bisschoppelijk vicaris Karel D’Huys, pastoor-deken Rob Van Noppen, ere-pastoor-deken Giel Stinkens (tot einde oktober 2011), pastoor-moderator Tjeu Neyens en de diocesane stafmedewerkers Louisa Cloesen, Frans Ieven, Ria Ombelets (Parochievicariaat), Hugo Quintiens, Martijn Steegen (vanaf oktober 2011) en Els Stulens (CCV Hasselt).

Deze werkvormen en hulpmiddelen komen aan bod in punt 2 van deze nota. Daarbij wordt het onderscheid aangeduid tussen hetgeen wordt verwacht van pastores (priesters, diakens en parochieassistenten) die een eerste benoeming krijgen (we noemen ze 'starters') resp. van pastores die een tweede of volgende benoeming krijgen ('doorstarters').

Vervolgens worden enkele aandachtspunten geformuleerd (in punt 3).

Ten slotte wordt het tijdspad beschreven (in punt 4).

In een volgende fase zal een aanbod uitgewerkt worden voor pastores die nood hebben aan ondersteuning op kritieke momenten. Informatie hierover volgt later.

2. Werkvormen en voorwaardenscheppende aspecten en hulpmiddelen.

2.1. Mentorschap

Starters en doorstarters 'vallen' in een nieuwe situatie. Iemand uit de pastorale omgeving die vertrouwd is met de pastorale eenheid kan de starter resp. de doorstarter helpen zicht te krijgen op de situatie en stappen te zetten om te voldoen aan de taakomschrijving. Deze hulp zal wellicht intenser zijn voor een eerste dan voor een volgende benoeming.

Mentorschap bij starters:

- Werkwijze: elke starter kiest in overleg met de pastoor-moderator² een mentor (man of vrouw). De zorg dat dit gebeurt, ligt bij de pastoor-moderator. Het is van belang dat de starter vrij snel na diens benoeming een mentor heeft bij wie de starter terecht kan. De mentor is een pastor of een ervaren leek uit de omgeving die voldoende vertrouwd is met de pastorale context waarin de starter terecht komt. Het zal een persoon zijn waarin de starter vertrouwen heeft. In die zin heeft de starter een ruime vrijheid in de keuze van de persoon die als mentor zal optreden.
- Rol van de mentor: de mentor is vertrouwenspersoon bij wie de starter terecht kan. De starter kan in alle vrijheid terecht bij de mentor om te reflecteren over het ingroeien in de eigen (nieuwe) opdracht. De starter kan ook bij de mentor terecht voor praktijkgerichte hulp. De mentor maakt de starter vertrouwd met de pastorale context. De mentor kan ook suggesties doen i.v.m. het volgen van vorming. Dit alles gebeurt niet binnen een strikt formeel kader, maar eerder informeel naargelang de wensen en noden van de starter. De mentor heeft een actieve rol, maar zit niet 'op het vel' van de starter.
- Termijn: de taak van de mentor zal initieel in duur beperkt worden (bv. 6 maanden tot 1 jaar) en ook in opdracht afgebakend worden (bv. aantal gesprekken). Na deze periode kan de mentor in onderling akkoord nog als vertrouwenspersoon fungeren wanneer de pastor hieraan nood heeft.
- Begeleiding: de mentor krijgt een introductie (korte vorming) vanuit het bisdom en kan daarna voor raad ook nog terecht bij de diocesane diensten.
- Communicatie: de starter, de mentor, de pastoor-moderator en de deken worden goed geïnformeerd over het doel, het nut en de werkwijze van het mentorschap.

² Telkens geldt dat het de deken is wanneer de pastoor-moderator zelf starter is. Wanneer de starter een deken is, dan is het iemand van het vicariaat Parochies.

Mentorschap bij doorstarters:

Bij een tweede en volgende benoeming heeft de mentor een meer beperkte rol, af te spreken in functie van de wensen en noden van de nieuw benoemde pastor. Het geven van enige feedback blijft immers ook hier nuttig.

2.2. Supervisie

Supervisie is een vorm van praktijkbegeleiding waarbij men – individueel of in groep en onder begeleiding van een supervisor – gericht naar zichzelf kijkt in relatie tot de eigen praktijkervaring. Starters en doorstarters leren sneller bij wanneer zij effectief stil staan bij hun ervaringen. Supervisie biedt daarvoor de nodige kaders.

Bemerking vooraf: in ons bisdom is er al een aanbod aan supervisie. Nieuwbenoemde diakens en parochieassistenten volgen momenteel groepssupervisie gedurende 5 jaar. Ook voor jonge priesters is er een supervisiegroep. Er is voor pastores ook mogelijkheid tot individuele supervisie.

Supervisie bij starters:

- **Werkwijze:** starters kunnen aansluiten bij een nieuwe supervisiegroep (als er voldoende starters zijn om een nieuwe groep op te starten) of bij een bestaande supervisiegroep. Daartoe moet er voldoende openheid zijn in de supervisiegroepen. Starters komen best niet terecht in een groep waarin een collega-pastor uit hetzelfde werkveld zit. Supervisiegroepen zijn gemengd: ze bestaan uit priesters, diakens en parochieassistenten. Er wordt aandacht besteed aan de identiteit van elke roeping, inzonderheid aan die van de priester. Priesters met een eerste benoeming vormen zo mogelijk aparte groepen (als een vrijplaats van een op diocesaan niveau georganiseerde supervisie).
Belangrijk is dat pastores zich de cultuur van het maken van verslagen eigen maken. De pastoors-moderatoren maken zich de cultuur eigen om aan hun pastores het belang van supervisie aan te geven en om hen hiervoor de nodige tijd en ruimte te geven.
- **Begeleider:** de supervisor is een persoon die over de nodige competenties beschikt. De supervisor wordt gemandateerd door de vicaris verantwoordelijk voor de vorming.
- **Aanzet:** de medewerker van het vicariaat Parochies geeft tijdens het vervolgesprek (zie punt 2.6.) de aanzet. De uiteindelijke verantwoordelijkheid om de starter toe te leiden naar supervisie ligt bij de pastoor-moderator.
- **Termijn en frequentie:** starters volgen supervisie gedurende 3 jaar. Er wordt één supervisiesessie per maand voorzien (d.w.z. 9 keer per jaar; tijdens de vakantiemaanden is er dus geen supervisie). Na 3 jaar eindigt de supervisie en kan deze groep een intervisiegroep worden.

Supervisie bij doorstarters:

Bij een tweede en volgende benoeming – zeker wanneer het gaat om een grondige wijziging van de opdracht – gaat naar de doorstarter het appèl uit om opnieuw aan te sluiten bij een supervisiegroep. Het is aangewezen om dan één jaar supervisie (= 9 supervisiesamenkomsten) te volgen. Na deze periode is voortzetting op vrijwillige basis mogelijk. Wanneer de doorstarter vanuit de vorige benoeming nog intervisie volgt, kan er ook voor geopteerd worden deze intervisie voort te zetten i.p.v. aan te sluiten bij een supervisiegroep.

2.3. Opvolggesprekken

Een opvolggesprek is een gepland, periodiek gesprek onder vier ogen tussen een priester, diaken of parochieassistent en de pastoor-moderator (de deken bij de pastoor-moderator, de vicaris van de parochies bij de deken) waarbij beiden de agenda bepalen. Doel is het functioneren en het welbevinden van de betrokkenen en hun team zoveel mogelijk in overeenstemming te brengen met de doelstellingen van de pastorale eenheid.

Opmerking vooraf: gevraagd wordt dat de pastoor-moderator (de deken bij de pastoor-moderator) minimaal om de 2 jaar een opvolggesprek heeft met elk van de pastores en met de starters (= bij een eerste benoeming) nog meer.

Opvolggesprek met starters:

- Met starters zal een opvolggesprek gehouden worden na 4 tot 5 maanden praktijkervaring en opnieuw nadat de starter 12 maanden in functie is. Daarna is er minimaal om de 2 jaar een opvolggesprek (zoals voor de andere pastores).
- Opvolging: de werkwijze wordt niet afgedwongen. Wel zullen de dekens en het vicariaat Parochies regelmatig peilen of opvolggesprekken gehouden worden. Ze moedigen aan om dit te (blijven) doen.

Opvolggesprek met doorstarters:

Bij een tweede en volgende benoeming: dezelfde werkwijze als voor starters.

2.4. Taakomschrijving

Een goede begeleiding kan slechts gebeuren vanuit een heldere taakomschrijving.

Taakomschrijving voor starters:

- Definitie: de taakomschrijving is een opsomming van taken die de starter op zich zal nemen. Bij elk van deze taken is ook aangegeven wat precies van deze pastor verwacht wordt en welke competenties hiervoor nodig zijn.
- Start: de taakomschrijving wordt opgesteld kort na de benoeming en vóór de aanstellings- of voorstellingsviering. In de aanstellings- of voorstellingsviering kan iets klinken van deze taakomschrijving.
- Actoren: de taakomschrijving wordt opgesteld door de pastoor-moderator, het team van de pastorale eenheid en de starter onder begeleiding van een medewerker van het vicariaat Parochies
- Werkwijze: de taakomschrijving wordt opgesteld vanuit één of meer gesprekken waarin volgende aspecten aan bod komen:
 - de eigenheid en verantwoordelijkheid van ambten en bedieningen;
 - de charisma's van de starter en van de andere pastores;
 - de bestaande toestand en organisatie van de pastoraal (een informatiedossier over de parochie/pastorale eenheid is nuttig als achtergrondinformatie);
 - de noden en toekomstperspectieven van de pastorale eenheid.

Vanuit deze gegevens wordt een taakomschrijving opgesteld. Er worden prioriteiten geformuleerd. De taakomschrijving laat een groeiproces toe. De taakomschrijving wordt op papier gezet. Zowel starter als pastoor-moderator en de deken ontvangen een exemplaar.

- Opvolging: na 6 tot 12 maanden wordt de taakomschrijving zo nodig bijgestuurd. Een medewerker van het vicariaat Parochies zet hiertoe de nodige stappen. Een nieuwe evaluatie en eventuele bijsturing van de taakomschrijving gebeurt na 3 tot 5 jaar. Het initiatief daartoe wordt genomen door de betrokken starter of door de pastoor-moderator.
- De taakomschrijving zal wellicht herzien worden bij eventuele wijziging van de samenstelling van het pastoresteam en bij wijzigingen in de beleidskeuzes ter plaatse. In dit geval ligt het initiatief bij de pastoor-moderator. Bij een herziening van de taakomschrijving zijn dezelfde actoren betrokken als bij het opstellen ervan (zie hoger).
- De taakomschrijving is een hulp bij het functioneringsgesprek³ (zie punt 2.3.) en bij de keuze van leeractiviteiten (zie punt 2.7.).

Taakomschrijving voor doorstarters:

Bij een tweede en volgende benoeming: dezelfde werkwijze als voor starters.

³ Deze term werd gehanteerd in de teksten uit 2012. De huidige medewerkers praktijkbegeleiding verkiezen vanaf juni 2023 de term OPVOLGGESPREEKEN te gebruiken.

2.5. Persoonlijke groeimap

De persoonlijke groeimap helpt iedere pastor om zichzelf en de eigen roeping te ontwikkelen. De groeimap laat aan starters zien waar zij nu staan, wat ze reeds ondernemen om te groeien en opent zo perspectieven voor gerichte praktijkbegeleiding.

Persoonlijke groeimap voor starters:

- Elke nieuwe starter krijgt van het vicariaat Parochies een groeimap.
- Doel: informatie verzamelen die behulpzaam kan zijn bij het goed functioneren in de parochiaal. Er wordt geen strak formeel kader geschapen voor deze groeimap. De groeimap is van en voor de starter. Starters bouwen die uit op zo'n manier dat ze er kunnen naar terug grijpen en eruit kunnen leren. Het is per definitie een groeiproces. Indien de starter het nuttig vindt kan de groeimap gebruikt worden in gesprekken (bv. in opvolggesprekken).
- In deze map kunnen volgende zaken bewaard worden:
 - de taakomschrijving (zie hoger);
 - een formulering van bijhorende competenties
 - een overzicht van gevolgde initiatieven i.v.m. permanente vorming;
 - documentatie/verslagen van leeractiviteiten (zie punt 2.7. – Vorming);
 - de documenten van de praktijkbegeleiding (stappenplan praktijkbegeleiding, supervisieverslagen, verslagen van gesprekken met de mentor, ...);
 - verslagen van opvolggesprekken;
 - notities van andere gesprekken (met de vicaris, de medewerker van het vicariaat Parochies, ...).

Groeimap voor doorstarters:

Bij een tweede en volgende benoeming: de doorstarter kan verder gebruik blijven maken van de groeimap.

2.6. Vervolggesprek met een medewerker van het vicariaat Parochies

Starters en doorstarters hebben bij de benoeming een gesprek met de vicaris voor de parochies, soms ook met de bisschop. Er werd in samenspraak met de pastoor-moderator en met het team van de pastorale eenheid een taakomschrijving opgesteld (zie punt 2.4.). Het vervolggesprek na de (nieuwe) benoeming vormt een kans om terug te blikken en vooruit te blikken op de (nieuwe) opdracht.

Vervolggesprek bij starters:

- Werkwijze: een medewerker van het vicariaat Parochies neemt na 3 tot 6 maanden contact op met de starter om een afspraak te maken voor een vervolggesprek.
- Doel: het vervolggesprek gaat niet over het functioneren van de starter (dit behoort tot de verantwoordelijkheid van de pastoor-moderator), maar heeft als doel een eerste evaluatie te houden over de taakomschrijving en over de taakverdeling binnen het geheel van de pastorale eenheid. In het vervolggesprek wordt ook gepolst hoe de ondersteuning door de mentor verloopt (niet als evaluatie, wel als uiting van

bezorgdheid dat de nodige ondersteuning aanwezig is). Tevens wordt een aanzet gegeven om in supervisie te gaan.

- Opvolging: indien nodig neemt de medewerker van het vicariaat Parochies na dit vervolggerek initiatief voor een gesprek met de pastoor-moderator en/of met het team van de pastorale eenheid om de taakomschrijving resp. de taakverdeling te herbekijken. Een eventuele nood aan bijkomende praktijkbegeleiding of vorming wordt gesignaleerd aan de pastoor-moderator die de mogelijkheden daartoe met de starter overlegt.

Vervolggerek bij doorstarters:

Bij een tweede en volgende benoeming: dezelfde werkwijze als voor starters.

2.7. Vorming

Elke mens, dus ook elke starter en doorstarter, neemt zijn ontwikkeling in eigen handen. Een kleine aanmoediging kan starters resp. de doorstarters helpen om vorming te volgen gericht op hun werk.

Vorming voor starters:

- Elke starter neemt zich voor om minstens 5 leeractiviteiten te volgen in functie van de taakomschrijving. Deze leeractiviteiten kunnen heel verscheiden zijn, bv. een lezing bijwonen, een vormingsreeks volgen, een gesprek met iemand, een artikel of boek lezen, ... Een kort verslag hiervan wordt bewaard in de groeimap (zie punt 2.5.).
- De pastoor-moderator peilt naar de vormingsbehoeften (o.a. bij gelegenheid van de opvolggerekken), ook rekening houdend met hetgeen in de toekomst in de pastorale eenheid moet gedaan worden. De pastoor-moderator verwijst naar vormingsmogelijkheden. Hij kan hiertoe informatie en advies inwinnen bij diocesane diensten (CCV, dienst Parochiecatechese, vicariaat Parochies, ...).

Vorming voor doorstarters:

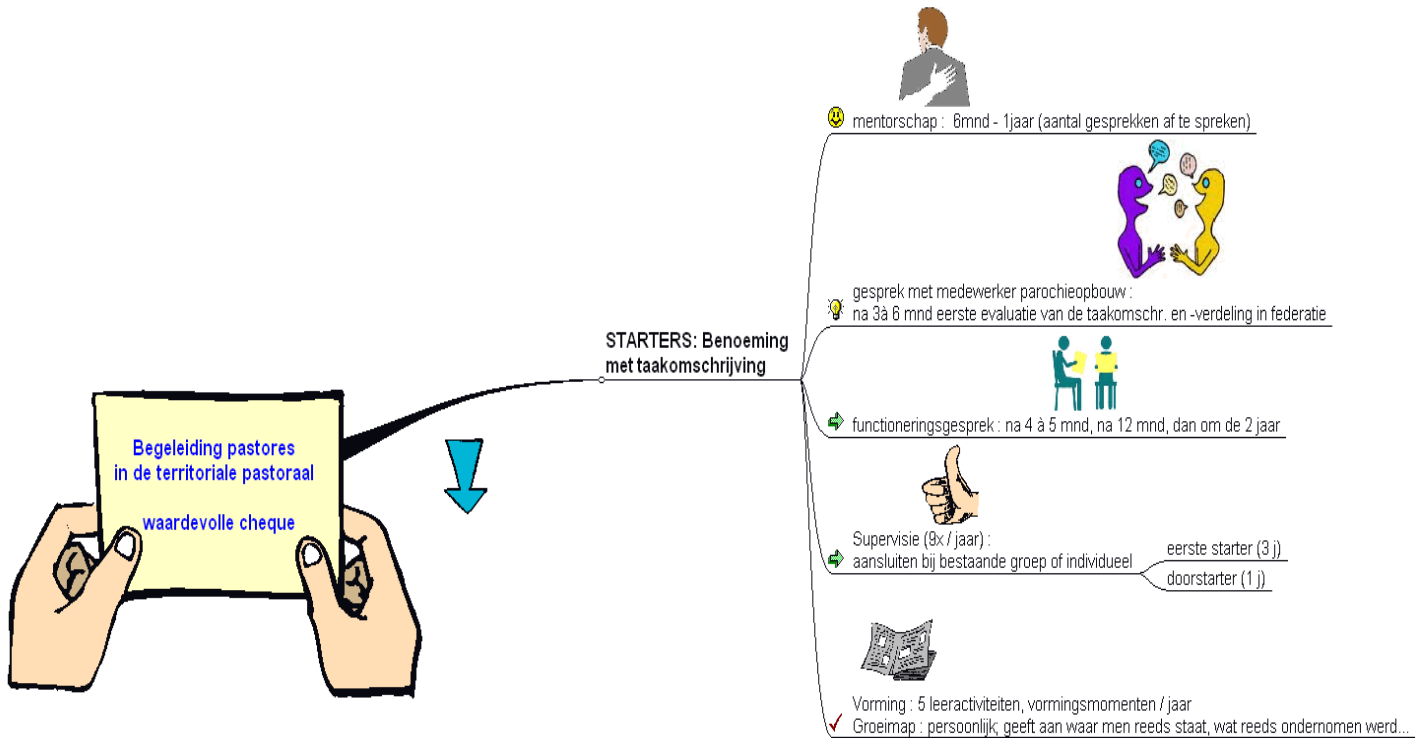
Bij een tweede en volgende benoeming: deelname aan vorming wordt gestimuleerd in functie van de nieuwe opdracht.

3. Aandachtspunten.

1. Bij dit alles moet tevens aan het spiritueel-herderlijk discours en aan de geestelijke begeleiding een plaats gegeven worden.
2. De rol van de pastoors-moderatoren in het geheel van de praktijkbegeleiding is belangrijk. Van hen wordt immers verwacht dat ze een brug slaan tussen de praktijkbegeleiding van de starter en de opvolging van het pastoresteam resp. het team van de pastorale eenheid waarvan de starter deel uitmaakt. De pastoors-moderatoren kunnen een beroep doen op:
 - het CCV: vorming/opleiding voor starters, vorming voor het houden van opvolggesprekken, persoonsgerichte introductie voor mentoren, aanbod supervisie, coördinatie praktijkbegeleiding;
 - het vicariaat Parochies: heeft oog voor de samenhang tussen de verschillende personen en diensten die betrokken zijn bij de praktijkbegeleiding.
3. Meewerkende priesters zijn ook 'starters' in die zin namelijk dat zij zich een nieuwe opdracht moeten eigen maken die fundamenteel anders is dan hun vorige opdracht (bv. ze zijn niet meer pastoor). O.a. een goede taakomschrijving is zeker nuttig. Sommigen zijn zelfs niet vertrouwd met het nieuwe pastorale terrein (bv. als men vanuit het onderwijs naar een parochie overstapt). Voor hen is een goede introductie aangewezen.
4. Belangrijk is om met praktijkbegeleiding te starten en om vervolgens uit ervaringen te leren. Vanuit de praktijkervaring kan bijgestuurd worden. Daarom worden alle betrokkenen uitgenodigd om via het CCV of via het vicariaat Parochies ervaringen en suggesties voor verfijning door te geven.

BIJLAGE:

Schema praktijkbegeleiding priesters, diakens en parochieassistenten in een nieuwe functie



Benoeming met taakomschrijving
Groeimap / vormingsactiviteiten

