

Begleiteter Berufseinstieg für Kirchenmusiker:innen auf KM 1/2/3-Stellen in der EKBO (Stand April 2022)

Einleitung

Die Berufseinstiegsphase für Kirchenmusiker:innen in der EKBO ist auf zwei Jahre angelegt.

Sie ist konzipiert und begleitet durch die Arbeitsstelle für Kirchenmusik und besteht im Wesentlichen aus folgenden Elementen:

- dem Mentorat durch den oder die Kreiskantor:in,
- dem Besuch von EKD-weit organisierten Einführungskursen und
- weiteren Elementen wie regionalen Studien- und Lerntagen.

Als zusätzliches Element könnte eine mehrwöchige Assistenz entweder vorgelagert oder in die Berufseinstiegsphase eingebaut werden.

Diese Elemente werden im Folgenden genauer beschrieben und erläutert.

Elemente der Berufseinstiegsphase

0. Optional: Assistenz (in anderen Landeskirchen z.T. auch Bestandteil des Einstiegsprogramms. In der EKBO eher vorgelagert: siehe Punkt 5)

1. Mentorat

Das Mentorat dient der kontinuierlichen Begleitung des/der Berufsanfänger:in beim Hineinwachsen in die beruflichen Erfordernisse auf einer KM 1/2/3 Stelle.

Aufgaben des/der Kreiskantor:in (im Ausnahmefall: eines/-er erfahrenen Kolleg:in, an die das Mentorat delegiert wird) als Mentor:in:

- a) Durchführung eines Einstiegsgesprächs mit der/dem Mentee und mit einem Mitglied der Arbeitsstelle (LKMD oder Studienleiter:in). In diesem Gespräch sollen Grundabsprachen zu folgenden Themen und Sachverhalten getroffen werden: Frequenz der Treffen, Begleitung bei der Selbstorganisation, Zielbestimmungen der Arbeit, Verabredung zur Führung eines Dienstagebuchs u.a.
- b) Regelmäßige Treffen (ggf. auch per Videokonferenz) in der Regel im ersten Jahr ca. 2x mal im Monat je ca. 90 min zur Reflexion und Beratung der Arbeit.

Bei Dienstantritt empfiehlt sich die Durchführung mehrerer Gespräche jeweils an den Tagen der ersten Dienstwoche. In dieser sollen insbesondere im Beisein des/der Mentor:in Absprachen zu Arbeitszeiten, Arbeitsmitteln, freiem Tag, Budget mit dem Arbeitgeber getroffen werden. Ggf. auch solche über ein Co-Mentorat und Hospitationen.

Die Gespräche sollen sich nach Möglichkeit auf ein Thema konzentrieren. Es empfiehlt sich ein Verlauf nach dem Schema: Rückblick - Thema - Ausblick - Verabredungen.

Im Laufe der beiden Jahre sollen insgesamt folgende Themen behandelt und Aufgaben besprochen werden:

- Vertrautmachen der/des Mentee mit den Gepflogenheiten im KK (Zuständigkeiten; Projekte und Teams, in die die Kirchenmusik involviert ist; Strukturen, Gremien; Abläufe bei Abrechnungen, der Meldungen an die Verwertungsgesellschaften u.v.a.m.).
- Begleitung der Strategie- und Arbeitsplanung auf der Stelle.
- Arbeiten in multiprofessionellen Teams
- Ggf. Kenntnisnahme des Diensttagebuchs. Dabei ggf. Identifikation von Fragestellungen, die mit LKMD/Studienleiter:in diskutiert werden sollten.

Die Frequenz der Treffen kann im zweiten Jahr auf etwa einmal monatlich reduziert werden.

- c) Besuch von Aktivitäten der/des Mentee 1- 2x im Monat (ggf. in Form der Kenntnisnahme von Mitschnitten).
- d) Eigener Bericht mit Kommentierung des Abschlussberichts der/des Mentee.
- e) Abschlussgutachten (ca. 5.000 bis 8.000 Zeichen incl. Leerzeichen).

Zeitaufwand:

Ca. 9 h monatlich bei 10 Monaten, etwa 90 h pro Jahr.

Aufgaben des/der Mentee:

- a) Erstellung einer konzeptionellen Planung der Stelle incl. Zielbestimmungen.
- b) Führen eines Diensttagebuchs mit Erfassung aller Zeiten für Dienste incl. deren Vorbereitungen (auch Üben). Notieren der auftretenden Fragestellungen.
- c) Kontinuierliche Reflexion der konzeptionellen Planung für Stelle mit dem Arbeitgeber, der Selbstorganisation und ggf. weiterer Fragestellungen in Besprechungen mit Kreiskantor:in/Mentor:in.
- d) Verfassen eines Abschlussberichtes (ca. 5-8 Seiten, ca. 15.000 bis 20.000 Zeichen incl. Leerzeichen)

2. Besuch zentraler Einführungskurse

Es sollen die vier zentral durch die EKD angebotenen Studienkurse innerhalb von zwei Jahren besucht werden.

Diese Kurse sind Teil des von der EKD geförderten Gesamtprogramms „Berufseinstieg Kirchenmusik“. Sie werden je von einem Träger organisiert, richten sich aber an Teilnehmende aus allen Landeskirchen.

Die Kurse finden jährlich statt. Orte und Zeiten werden jeweils über die Website der Arbeitsstelle für Kirchenmusik bekannt gegeben (www.kirchenmusik-ekbo.de) bzw. der Evangelischen Direktorenkonferenz <https://direktorenkonferenz.org/index.php?id=74#ueberuns>

Die Konzeption der einzelnen Kurse wird im Folgenden dargestellt.

Kurs 1 Kirche! Musik! Beruf!

Kirchenmusik im Kontext praktisch-theologischer Fragestellungen

Ziele:

Kennenlernen des Diskussionsstandes zum Verhältnis von Musik und Kirche und zum Verhältnis von Kirche und Gesellschaft. Entwicklung von Reflexionsfähigkeit.

Kennenlernen unterschiedlicher inner- wie außerkirchlicher Perspektiven auf die Kirche und ihre Musikpraxis.

Kennenlernen verschiedener kirchenmusikalischer Berufsbilder/Selbstverständnisse.

Stabilisierung des Ichs für den Beruf, Finden eines gesicherten Rollenverständnisses zwischen Gestaltung und Dienstleistung.

Entwickeln der Fähigkeit, die eigenen Überzeugungen auch kontrovers zu vertreten.

Themen:

Kirchenmusik im Kontext kirchlicher Arbeit und Arbeitsfelder.

Kirchenmusik als kultureller Beitrag.

Was will ich in meinem Beruf.

Selbstorganisation und Planungsfähigkeit.

Das Ich und die anderen: Arbeit im Team.

Konfliktbearbeitung.

Austausch untereinander / Raum für Fragen der Berufsanfänger:innen.

Kursdauer: 4 Tage incl. An- und Abreise

Kurs 2 „Gottesdienst“ (Kurs findet gemeinsam mit Theolog:innen statt)

Ziele:

Entwicklung der Fähigkeit, mit Pfarrer:innen an Fragen des Gottesdienstes mit klarer Rollenverteilung, aber auf Augenhöhe, zusammenzuarbeiten.

Themen:

Praktisch-theologische Gottesdiensttheorien.

Liturgische Präsenz und Kantoriale Präsenz.

Verschiedene Gottesdienstformen und -„programme“ (z.B. Gottesdienste mit einem besonderem musikalischen Profil).

Auswertungen von Videoaufnahmen aus der gottesdienstlichen Praxis in den Heimatgemeinden von Kursteilnehmer:innen

Rollenklärung im Rahmen von Intervision (wechselseitiges Feedback).

Einüben von wechselseitigem Coaching und von Feedbackkultur.

Kursdauer: 3 Tage incl. An- und Abreise

Kurs 3 „Die Vermittlungsdimension des Kirchenmusikberufes“: Kirchenmusikvermittlung

Ziele:

Fähigkeit, den eigenen Arbeitsbereich pädagogisch-didaktisch verantwortet gestalten und vertreten zu können.

Entwickeln der Fähigkeit, religiöse Inhalte im Medium der Musik in Zusammenarbeit mit anderen kirchlichen Berufsgruppen zu vermitteln.

Erweiterung der eigenen pädagogischen Fähigkeiten.

Themen:

Musikvermittlung im kirchlichen Bereich.

Schnittstellen mit den pädagogischen Berufen in der Kirche.

Grundkenntnisse zu Milieus und Bildung.

Grundkenntnisse Entwicklungspsychologie und Elementare Musikpädagogik.

Elementares Training für Vermittlung im Kontext des Gottesdienstes.
Lehrkonzepte und Materialien in der Nebenamtlichenausbildung.
Ggf. Einzeldidaktik: Orgelspiel, Orgelimprovisation, Gruppenleitungsdidaktik.
Kursdauer: 4 Tage incl. An- und Abreise

Kurs 4 „Kirchliches Leitungshandeln und Rechtsfragen“

Ziele:

Vertiefendes Verstehen der eigenen Arbeit unter dem Aspekt des leitenden Handelns.
Entwicklung der Fähigkeit, Leitung gemeinschaftlich auszuüben.
Erwerb von Leitungskompetenz von Arbeitsgruppen, Gremien; Erwerb von Leitungskompetenz gegenüber Ehrenamtlichen.
Erwerb von Fähigkeiten zur Fachberatung.
Erwerb von Fähigkeiten im Erkennen und Bearbeiten von Konflikten.
Erwerb eines Grundüberblicks in *überlandeskirchlich* gültigen Rechtsgebieten.

Themen:

Methoden der Leitung.
Methoden der Gesprächsführung.
Konfliktmanagement.
Personalführung, ggf. auch Personalentwicklung gegenüber Neben- und Ehrenamtlichen.
Kirchenmusikalische Beratung von Gemeinden zu Einzelfragen.
Rechtsfragen zum Urheberrecht, Vertragsrecht (Honorarverträge, Raumnutzungsverträge etc.),
Veranstaltungsrecht, Sozialversicherungsrecht, Datenschutz ...
Förderstrukturen, Akquise, Fundraising, inner- und außerkirchliche Finanzquellen

Kursdauer: 4 Tage incl. An- und Abreise

3. Ergänzende regionale (landeskirchliche) Kurse, Workshops, Studientage (Gemäß der Rahmenordnung über Mindeststandards vom Mai 2016 zur Erlangung der wechselseitigen Anerkennung der Berufseinstiege in den Landeskirchen; vgl. Anlage)

- a) Spezifische Angebote nur für Berufsanfänger:innen (Besuch verpflichtend)
- Intervisionstreffen der Berufsanfänger:innen (in der Jahrgangsguppe), selbstorganisiert. (Treffen per Videokonferenz, es entstehen weder Fahrt- noch Vertretungskosten, Es werden 6 Treffen jährlich und deren Dokumentation empfohlen.
 - Studientag/Webinar: EKBO-spezifisches Recht für Kirchenmusiker*innen
 - Studientag: Nachwuchsförderung in der EKBO (an einem regionalen Zentrum, mit dem/der Studienleiter:in).

- b) Besuch weiterer Angebote, die auch für Berufsanfänger:innen sinnvoll sind, sich aber nicht ausschließlich an diese richten (mindestens weitere 2 in den ersten beiden Jahren verpflichtend):

Mögliche Themen und Verantwortliche:

- Ehrenamtlichenförderungen in der EKBO (AKD).
- Arbeiten in multiprofessionellen Teams (AKD oder extern).
- Orgeldidaktik und Methodik (Studienleiter:in und Referent:innen).
- Formate und Beispiele für Gemeindesingen/offenes Singen (LSW oder extern).
- Spezifika des Arbeitens mit Bläsergruppen (für Nicht-Bläser:innen) (LPW oder extern), Teilnahme an den Lehrgängen der Bläserarbeit zum Kennenlernen, zur eigenen Weiterbildung und zur Vernetzung. Insbesondere in der Jungbläserarbeit.
- Popspezifische Fragen (Popbeauftragte:r oder extern).
- Teilnahme an Sympop (für Berufsanfänger:innen ohne TN-Gebühr).

- Konkrete Gottesdienstgestaltung (ggf. mit Vikar:innen/Entsendungsdienstler:innen) (LKMD oder Studienleiter:in oder extern, ggf. in Zusammenarbeit mit Abt. 4).
- Planung eines Kindermusicals (Landessingwart:in oder extern).
- Chororganisation (Landessingwart:in, Studienleiter:in oder extern).
- Kommunikation (mit Kolleg:innen, mit den musikalischen Gruppen, mit Gremien) (Studienleiter:in oder extern)
- Multi-/Trans-/Interprofessionelle Teamarbeit und Projekte in der EKBO
- ...

4. Rolle der Arbeitsstelle für Kirchenmusik

- Ständige Begleitung des Geschehens.
- Einführende Information und Supervision der Mentor:innen.
- Ggf. Durchführung eines Tandemtages (Mentor:innen und Mentees).
- Spezielle Fortbildungsangebote nach 3. a) und b).
- Vermittlung von Co-Mentoraten oder Hospitationsmöglichkeiten.
- Einmal jährlich Besuch eines Gottesdienstes oder einer Aufführung des Mentees durch ein Mitglied der Arbeitsstelle mit anschließendem Kurzbericht (max. 1 Seite).
- Evaluierung des individuellen Maßnahmenkatalogs auf der Basis der Punktetabelle der Rahmenordnung der Ständigen Konferenz für Kirchenmusik.
- Entgegennahme der Berichte von Mentee und Mentor:in.
- Führung eines abschließenden Auswertungsgesprächs (LKMD oder Studienleiter:in).
- Ausstellen der Bescheinigung über das Absolvieren des Berufseinstiegs nach der Rahmenordnung.

5. *Optional: Assistenz (in der Regel vorgelagert)*

Dauer: 4-6 Wochen, in der Regel vorher (freiwillig) ggf. auch bei dem/der späteren Mentor:in.

Wer: eigene:r Assistenzmentor:in oder (spätere:r) Mentor:in. Möglichst bei einer Vollzeitstelle mit ähnlichem Profil wie die Stelle der/des Mentees).

Was: Vollzeitassistenz auf Stelle.

Schwerpunkte (vgl. Aufgabenbeschreibung Mentorat):

- *Vertrautwerden mit kirchlichen Strukturen und Gremien.*
- *Organisation von Gruppen und Veranstaltungen.*
- *Finanzplanung und Verwaltung.*
- *Öffentlichkeitsarbeit.*