



# Handlungsfeld «Bildung und Berufe» – Mandat für den strategischen Ausschuss

## I. Einstieg und Hinführung

Gemäss Verfassung EKS § 21 lit. d hat die Synode an ihrer Sitzung vom 13. bis 15. Juni 2021 definiert, wie die Handlungsfelder zu verstehen sind. Namentlich hat sie festgehalten: «*Handlungsfelder werden dort eingerichtet, wo besondere Herausforderungen für das gemeinsame Wirken der EKS und der Mitgliedkirchen bestehen und wo gleichzeitig eine Notwendigkeit und eine Dringlichkeit vorliegen, dass die EKS und die Mitgliedkirchen im genannten Bereich verstärkt gemeinsam Aufgaben bewältigen.*» Zudem hat die Synode die drei ersten Handlungsfelder bestimmt, namentlich «Kommunikation», «Bildung und Berufe» sowie «Bewahrung der Schöpfung». Die Arbeit in den Handlungsfeldern ist auf einen mittelfristigen Horizont angelegt (vorläufig max. 4 Jahre), d.h. sie sollen auch abgeschlossen und zu gegebenem Zeitpunkt durch neue ersetzt werden können.

Anlässlich der Sommersynode 2021 beschlossen die Synodalen die Errichtung der Handlungsfelder «Kommunikation», «Bildung und Berufe» sowie «Bewahrung der Schöpfung» auf der Basis der beiliegenden Detailbeschreibungen.

Für jedes von der Synode beschlossene Handlungsfeld setzt der Rat einen strategischen Ausschuss ein. Die strategischen Ausschüsse bestehen aus Fachexpertinnen und -experten, Kirchenleitungsmitgliedern und Synodalen und werden gemäss Verfassung vom Rat eingesetzt und von einem Ratsmitglied präsiert. Die strategischen Ausschüsse haben die Aufgabe, aufgrund des Ratsmandats die in den Ausführungen im Anhang beschriebenen Fragestellungen aufzunehmen und Vorschläge zu entwickeln, wie den jeweiligen Herausforderungen begegnet bzw. wie die genannten Ziele erreicht werden können. Die Mitglieder der strategischen Ausschüsse bringen ihre Erfahrungen und Kompetenzen ein und haben teil an zentralen Schritten der Weiterentwicklung der EKS und der Mitgliedkirchen.

In formaler Hinsicht werden die strategischen Ausschüsse die Ergebnisse aus den Beratungen in den Rat einbringen und dort über das zuständige Ratsmitglied Antrag stellen können.

### Grundlagen

- Verfassung EKS (insb. § 21, 28, 32)
- Synodeunterlagen: Sommersynode 2021, Traktandum 6 «Handlungsfelder der EKS»
- Organisationsreglement vom 15. März 2012 (Ausgabe 10/18)



# Champ d'action « Formation et professions » Mandat pour le comité stratégique

## I. Introduction

Lors de sa séance du 13 au 15 juin 2021, conformément au § 21, let. d, de la Constitution de l'EERS, le Synode a explicité la manière dont il faut comprendre les champs d'action dans les termes suivants : « *Des champs d'action sont créés lorsque des défis particuliers se posent à l'action commune de l'EERS et des Églises membres et qu'il y a en même temps nécessité et urgence à ce que l'EERS et les Églises membres assument davantage de tâches ensemble dans le domaine mentionné.* » De plus, le Synode a décidé que les trois champs d'action prioritaires seraient « Communication », « Formation et professions » ainsi que « Sauvegarde de la Création ».

Le travail dans les champs d'action est basé sur un horizon à moyen terme (pour l'instant, max. 4 ans), ce qui signifie qu'ils doivent pouvoir être terminés et remplacés à un moment donné par de nouveaux.

Lors du Synode d'été 2021, les délégué-es synodaux ont décidé de mettre en place les champs d'action « Communication », « Formation et professions » et « Sauvegarde de la Création » sur la base des descriptions détaillées ci-jointes.

Pour chaque champ d'action défini par le Synode, le Conseil met en place un comité stratégique. Les comités stratégiques sont constitués de spécialistes, de membres de directions ecclésiales et de délégué-es au Synode. Conformément à la constitution, ils sont mis en place par le Conseil et placés sous la direction d'un membre du Conseil. Les comités stratégiques ont pour mission d'examiner les questions décrites dans les explications en annexe et d'élaborer des propositions sur la façon de relever les défis respectifs et d'atteindre les objectifs mentionnés. Les membres des comités stratégiques apportent leurs expériences et leurs compétences et ils participent à des étapes cruciales du développement de l'EERS et des Églises membres.

Les comités stratégiques présenteront au Conseil les résultats de leurs délibérations et pourront lui soumettre une proposition par l'intermédiaire du membre du Conseil compétent.

### Fondements

- Constitution de l'EERS (en particulier § 21, 28, 32)
- Documentation du Synode : Synode 2021, point 6 « Les champs d'action de l'EERS »
- Règlement d'organisation du 15 mars 2012 (édition 10/18)

## II. Inhaltliche Ausrichtung

**Sachverhalt und Begründung der Notwendigkeit des Themas (blau markierter Text ist übernommen aus der Synodevorlage)**

Die Weitergabe des Glaubens ist eine der zentralen Aufgaben der Evangelisch-reformierten Kirche (siehe Verfassung § 2 Abs. 2). Hierfür zielt die Kirche darauf, biblische Texte und reformierte Tradition sinnstiftend mit der Lebenswirklichkeit der Menschen zu verbinden. Reformierte Weitergabe des Glaubens bzw. reformierte Bildung – im Sinne einer non-formalen Bildung (siehe dazu unten) – bringt die befreiende Botschaft des Evangeliums mit dem Ideal des freien, mündigen Individuums ins Gespräch. Die Bildung war bereits den Reformatorenein wichtiges Anliegen: Jeder und jede sollte die Bibel als einzige autorisierte Orientierungsquelle selber lesen können. Dies förderte die Alphabetisierung und wurde zu einem wichtigen Impetus für die Förderung von Schulen und der obligatorischen Schulbildung. Die Reformation war eine Bildungsbewegung. Kirchliche Bildung – im Sinne einer formalen Bildung (siehe dazu unten) – strebt sodann danach, kirchliche Mitarbeitende zu fähigen und kompetenten, begeisterten und begeisternden Fachpersonen aus- und weiterzubilden.

Diesem Bildungsanliegen sind die evangelisch-reformierten Kirchen bis heute treu geblieben. Sie investieren viel in Katechetik und Erwachsenenbildung, legen Wert auf qualitativ hochstehende Berufsausbildungen für die verschiedenen kirchlichen Dienste und beobachten den schulischen Unterricht zum Themenbereich Religionen und Ethik. Dementsprechend ist die reformierte Bildungslandschaft ausgesprochen vielfältig, ja zuweilen komplex, was eine temporär eingesetzte Arbeitsgruppe in einer ausführlichen Übersicht dargelegt hat. Auf der lokalen Ebene bieten die Kirchgemeinden Religions- und Konfirmandenunterricht sowie Bildungsanlässe für Erwachsene an. Auf der kantonalen Ebene organisieren die Kirchen Kursangebote für Erwachsene und Jugendliche. Verschiedene regionale Zusammenschlüsse ermöglichen Ausbildungen für die kirchlichen Ämter und Dienste. *Non-formale* oder *nicht-formale* Bildung umfasst einzelne Kurse mit definierter Lehr-Lern-Beziehung, Workshops und selbstorganisierte Lehrgänge. Sie ermöglicht eine persönliche Bildung in organisierten Strukturen und ist grundsätzlich freiwillig. Sie hat Angebotscharakter und dient im weitesten Sinn der Persönlichkeitsentwicklung (z. B. Erwachsenenbildung), aber auch der Ermächtigung zur Übernahme von diversen kirchlichen Aufgaben als Freiwillige oder Ehrenamtliche. Auf einen non-formalen Bildungslehrgang (wie zB Theologiekurs für Erwachsene) kann aber auch eine formale Ausbildung aufbauen. *Formale* Bildungsangebote führen in der Regel zu einem Abschluss, der zur Übernahme einer kirchlichen Aufgabe bzw. eines kirchlichen Amtes befähigt (z. B. Katechetik-Ausbildung, Diakoniausbildung, Kurse für Freiwilligenarbeit, Laienausbildungen, Ausbildung zum Pfarramt).

Die „Weitergabe des Glaubens“ geschieht heute nicht mehr so, wie es noch vor einigen Jahren der Fall war, nämlich nach dem traditionellen Modell einer Taufe, die in kirchliche Unterweisung mündet. Dieser Wandel wurde durch die Pandemie noch beschleunigt, als wir Schwierigkeiten hatten, Kinder oder Jugendliche zusammenzubringen. Die Reformierten sind nicht mehr so «weitergebend» wie früher und wehren sich dagegen, nach Art anderer protestantischer Strömungen «missionarisch» zu sein. Aber sie müssen einen neuen Weg suchen und finden, um diesen Auftrag der „Weitergabe des Glaubens“ zu erfüllen. Im vorliegenden Handlungsfeld besteht die Herausforderung, dass die Kirchen – in einer von Traditionsabbruch und religiöser Vielfalt geprägten Gesellschaft und unter Bedingungen rückläufiger finanzieller Ressourcen – auch in Zukunft den reformatorischen Bildungsauftrag kompetent wahrnehmen und ihre Mitglieder in Glaubensfragen sprachfähig halten können. Zudem gilt es, angesichts der prognostizierten Personalknappheit nach kirchlich definierten Standards gut ausgebildete Mitarbeitende in ausreichender Zahl für verschiedene kirchliche Aufgaben und Ämter zur Verfügung zu haben. Die Dringlichkeit in diesem Handlungsfeld lässt sich mehrfach begründen: Einerseits ist es der Mangel an Nachwuchs und Attraktivität der kirchlichen Berufe, andererseits ist es der Rückgang der „Weitergabe des Glaubens“ nach dem traditionellen Modell der kirchlichen Unterweisung. Und letztlich ist die kirchliche Expertise im gesellschaftlichen Diskurs noch zu stärken.

## II. Orientation du contenu

**Présentation de la situation et justification de la nécessité de la thématique (les passages en bleu sont repris des documents du Synode)**

La transmission de la foi est l'une des tâches centrales de l'Église évangélique réformée (cf. constitution, § 2, al. 2). Pour ce faire, cette dernière s'efforce de mettre en relation les textes bibliques et la tradition réformée avec la réalité quotidienne des êtres humains dans une démarche qui soit créatrice de sens. La transmission de la foi, la formation réformée – au sens d'une formation non formelle (voir ci-dessous) – vise à établir un dialogue entre le message libérateur de l'Évangile et l'idéal de la personne libre et responsable. La formation était déjà une préoccupation majeure des Réformateurs : ils estimaient en effet que chacune et chacun devait pouvoir lire la Bible, source privilégiée pour trouver ses repères. Cela a favorisé l'alphabetisation et joué un rôle important dans le développement des écoles et de la scolarité obligatoire. La Réforme a donc aussi été un mouvement éducatif. La formation ecclésiale – au sens d'une formation formelle (voir ci-dessous) – vise à qualifier des collaboratrices et collaborateurs ecclésiaux et à former et perfectionner des spécialistes compétents, enthousiastes et enthousiasmants.

Jusqu'à ce jour, les Églises protestantes sont restées fidèles à cet objectif d'encouragement de la formation. Elles investissent beaucoup dans la catéchèse et la formation d'adultes, accordent une grande importance à une formation professionnelle de qualité aux différents services ecclésiaux et observent l'enseignement scolaire dans les domaines des sciences religieuses et de l'éthique. Par conséquent, le paysage protestant de la formation est extrêmement diversifié, voire même complexe, comme l'a montré un groupe de travail temporaire dans un état des lieux détaillé. Au niveau local, les paroisses proposent un enseignement de la religion et du catéchisme ainsi que des offres de formation d'adultes. Au niveau cantonal, les Églises membres organisent des cours pour jeunes gens et adultes. Et plusieurs entités régionales permettent par ailleurs de suivre des formations aux ministères et services ecclésiaux. La formation *non formelle* comprend des cours caractérisés par la relation enseigner-étudier, des ateliers et des formations autogérées. C'est une formation personnelle, sans caractère obligatoire, se déroulant dans des structures organisées. Elle revêt le caractère d'une offre et participe dans un sens large au développement de la personnalité (p. ex. formation d'adultes), mais habilite aussi à l'accomplissement de différentes tâches ecclésiales en tant que bénévole ou personne exerçant une fonction honorifique. Une formation non formelle (telle que p.ex. Certificat de théologie) peut servir de base à une formation formelle. Quant aux offres de formation *formelle*, elles débouchent en principe sur un certificat qualifiant à l'exercice d'une tâche ou d'un ministère ecclésial (p. ex. formation catéchétique, formation diaconale, formation de laïcs, cours pour le travail bénévole dans les communautés locales, formation au ministère pastoral).

Aujourd'hui, la transmission de la foi ne se passe plus comme elle se passait encore il y a quelques années, selon le modèle traditionnel d'un baptême débouchant sur un catéchisme. Cette mutation a encore été accélérée par la pandémie, lorsque nous peinons à réunir des enfants ou des catéchumènes. Les Réformés ne sont plus « transmissionnaires » comme avant et résistent à être « missionnaires » à la manière d'autres courants protestants. Mais ils doivent chercher et trouver une manière nouvelle de remplir cette mission de transmission de la foi. L'enjeu ici est de veiller à ce que les Églises – dans une société marquée par l'affaiblissement des traditions et par le pluralisme religieux sur fond de recul des ressources financières – puissent continuer d'assumer avec compétence la mission éducative héritée de la Réforme afin que leurs membres restent en mesure de verbaliser les questions de foi. Il s'agit en outre, compte tenu de la pénurie possible de personnel, de disposer de suffisamment de collaboratrices et collaborateurs bien formés pour l'accomplissement de différentes tâches et différents ministères ecclésiaux selon des normes définies par l'Église. L'urgence dans ce domaine d'action peut être justifiée à plusieurs égards : D'une part, le manque de relève et d'attrait des métiers d'Église, d'autre part, le recul de la transmission de la foi selon le modèle traditionnel de la catéchèse. Et finalement, l'expertise de l'Église dans le discours public doit encore être renforcée.

## Mögliche Ziele

### Ziel 1: Strukturen und Angebote überprüfen und zusammenführen

Die Arbeiten im Handlungsfeld überprüfen die bestehenden Bildungsstrukturen und die Angebotsvielfalt im Bildungsbereich. Ziel dieser Überprüfung ist es, diejenigen Bildungsstrukturen, die bislang nicht klar verortet, sondern frei organisiert waren, zu ordnen und zusammenzuführen, um mit leichteren Strukturen mehr Wirkung zu erreichen.

### Sachverhalt

Die kirchliche Bildungsarbeit ist geprägt durch eine Vielfalt an Strukturen, insbesondere im non-formalen Bildungsbereich, die historisch gewachsen sind. Allein der Strukturert (Gremienarbeit) verbraucht Zeit und Energie, die anschließend der inhaltlichen Arbeit fehlen. Diese Vielfalt verhindert eine Übersicht über die verschiedenen gebotenen Dienstleistungen und eine klare mittel- und längerfristige strategische Planung des Ressourceneinsatzes. Eine temporär eingesetzte Arbeitsgruppe hat im Auftrag des EKS-Rates eine Auslegeordnung über die gesamte kirchliche Bildungslandschaft erarbeitet. Diese kann als Basis für die Weiterarbeit an diesem Ziel herangezogen werden. Das Handlungsfeld Bildung und Berufe kann in diesem Bereich die bestehenden Angebote auf ihre Wirkung und Finanzierung prüfen, konkrete Bündelungsmöglichkeiten identifizieren und beantragen lassen.

### Chancen und Herausforderungen

Mit diesem Ziel sind folgende Chancen verbunden:

- Ordnung und Bündelung der Strukturvielfalt im Bildungsbereich und die damit verbundene finanzielle und zeitliche Straffung.
- Ermöglichung einer mittel- und längerfristigen strategischen Planung insbesondere im non-formalen Bildungsbereich.
- Verhinderung von Doppelungen bei den Dienstleistungen.

Folgendes Risiko muss minimiert werden:

Abbau der Dienstleistungen im Zuge der Bündelung, insbesondere durch eine zu drastische Verminderung der gesamthaft zur Verfügung stehenden finanziellen und personellen Ressourcen (Bündelung wird nur als Sparrunde verstanden).

## Objectifs possibles

### Objectif 1 : Évaluer et mutualiser structures et offres

Les travaux dans ce champ d'action consistent à évaluer les structures de formation existantes et l'éventail d'offres dans ce domaine. Le but de cette évaluation est de caractériser et regrouper les structures de formation organisées de manière libre et actuellement sans ancrage clair, pour accroître l'efficacité grâce à un allègement des structures.

### Contexte

Le travail de formation des Églises est caractérisé par une multiplicité de structures héritées du passé, en particulier dans le domaine de la formation non formelle. La seule conservation de ces structures (travail des organes) mobilise du temps et de l'énergie qui manquent ensuite pour le travail de fond. Cette multiplicité empêche d'avoir une vue d'ensemble sur les différentes prestations proposées et d'établir une planification stratégique à moyen et à long terme de l'utilisation des ressources. Un groupe de travail créé temporairement a élaboré sur mandat du Conseil de l'EERS un état des lieux de l'ensemble du paysage de la formation ecclésiale. Cette analyse peut servir de base pour la poursuite du travail sur cet objectif. Le champ d'action Formation et professions offre la possibilité de vérifier l'efficacité et le financement des offres existantes dans ce domaine, d'identifier des possibilités de mutualisation concrètes et de soumettre des propositions correspondantes.

### Perspectives et défis

Cet objectif présente les opportunités suivantes :

- Réorganisation et mutualisation de la diversité des structures dans le domaine de la formation, avec l'optimisation financière et temporelle qui en découle.
- Possibilité de planification stratégique à moyen et à long terme, en particulier dans le domaine de la formation non formelle.
- Prévention des doublons au niveau des offres de formation.

Il conviendra de minimaliser le risque suivant :

Démantèlement des prestations à la suite de la mutualisation, notamment en raison d'une diminution drastique des ressources financières et humaines globalement disponibles (la mutualisation comprise uniquement comme mesure d'économie).

## Ziel 2: Bildungsanbieter vernetzen und Angebote gegenseitig anerkennen

Die Vernetzung der Bildungsanbieter führt zur vermehrten gegenseitigen Anerkennung und Validierung von Bildungsabschlüssen und zu Synergien in der Nutzung der Bildungsangebote. Dabei wird es als sinnvoll erachtet, schon bestehende oder neue Bildungsangebote auf einer nationalen Bildungsplattform allen Mitgliedkirchen zur Verfügung zu stellen.

### Sachverhalt

Bei formalen Lehrgängen (besonders im Bereich Religionspädagogik, Katechetik und Kirchenmusik) sowie bei non-formalen Bildungsangeboten (z.B. Theologiekurs für Erwachsene, Sterbebegleitung, Prädikanten- und Prädikantinnenausbildung) könnte die überkantonale Vernetzung und Zusammenarbeit zu einer verstärkten gegenseitigen Anerkennung von Bildungsabschlüssen und zu einem effizienteren Ressourceneinsatz führen. Gleichzeitig könnten die Bildungsangebote auf einer gemeinsamen digitalen Plattform allen Mitgliedkirchen niederschwellig zugänglich gemacht werden. Das Handlungsfeld Bildung und Berufe könnte in diesem Bereich die beste Vernetzungsform identifizieren. Damit würden eine bessere Anerkennung der Abschlüsse sowie eine klare Politik der Validierung von non-formalen Lernergebnissen, die den Übergang zu einer formalen Ausbildung ermöglicht, erreicht. Die Schaffung einer digitalen Plattform soll dabei unterstützend wirken.

### Chancen und Herausforderungen

Mit diesem Ziel sind folgende Chancen verbunden:

- Absolventinnen und Absolventen von formalen Lehrgängen können flexibler in verschiedenen Mitgliedkirchen arbeiten, was der heutigen allgemeinen Mobilität entspricht.
- Eine bessere Anerkennung der Bildungsabschlüsse führt zu deren Aufwertung, ermöglicht einfachere berufliche Weiterentwicklung und Quereinstieg und macht Kirche als Arbeitsgeberin attraktiver.
- Die Aufschaltung der Bildungsangebote auf einer gemeinsamen Plattform ermöglicht eine grössere Flexibilität bei den Teilnehmenden und eine bessere Auslastung der einzelnen Angebote.
- Es können vermehrt Synergien bei Bildungsressourcen (Kurse, Referentinnen und Referenten, udg.) geschaffen werden.

Folgende Risiken müssen minimiert werden:

- Die gegenseitige Anerkennung von Bildungsabschlüssen darf nicht dazu führen, dass deren Anforderungen gegen unten nivelliert werden. Damit wäre eine Abwertung der Abschlüsse verbunden.
- Die lokalen und regionalen Spezifitäten sowie die Schweizer Mehrsprachigkeit erschweren die Vernetzung der Bildungsanbieter und die Anerkennung der Abschlüsse.

### Abgrenzung

Die Anerkennung der Ordination durch alle Kirchen wird nicht Thema des Handlungsfelds Bildung und Berufe.

## Objectif 2 : Mettre en réseau les prestataires de formation et reconnaître mutuellement les offres

La mise en réseau des prestataires de formation entraîne la reconnaissance et la validation des titres professionnels et des synergies dans l'utilisation des offres de formation. Il paraît judicieux que les offres de formation existantes ou nouvelles soient mises à la disposition de toutes les Églises membres sur une plateforme nationale de la formation.

### Contexte

La mise en réseau et la collaboration au niveau supacantonale pourraient contribuer à renforcer la reconnaissance mutuelle des diplômes et permettre une utilisation plus efficace des ressources tant dans les filières de formation formelle (en particulier dans le domaine de la pédagogie religieuse, de la catéchèse et de la musique d'Église) que dans les offres de formation non formelle (p. ex. cours de théologie pour adultes, accompagnement en fin de vie, formation des prédicatrices et prédicateurs). En même temps, les offres de formation pourraient ainsi être rendues facilement accessibles à toutes les Églises membres sur une plateforme numérique commune. Dans ce domaine, le champ d'action Formation et professions pourrait identifier la forme de mise en réseau la plus appropriée pour concrétiser l'objectif d'une meilleure reconnaissance des diplômes ainsi que d'une claire politique de validation des acquis d'une formation non formelle, favorisant le passage à une formation formelle par la création d'une plateforme numérique.

### Perspectives et défis

Cet objectif présente les opportunités suivantes :

- Les diplômées et diplômés des filières de formation formelles peuvent travailler de manière plus flexible dans différentes Églises membres, ce qui va dans le sens de la mobilité générale actuelle.
- Une meilleure reconnaissance des diplômes entraîne une valorisation de ces derniers, facilite la réorientation professionnelle et rend l'Église plus attrayante en tant qu'employeuse.
- La publication des offres de formation sur une plateforme commune donne aux participantes et participants une plus grande flexibilité et permet une meilleure utilisation des différentes offres.
- Création de davantage de synergies pour les ressources de formation (cours, intervenant-es, etc.).

Il conviendra de minimiser les risques suivants :

- La reconnaissance mutuelle des diplômes ne doit pas conduire à un nivellement par le bas des exigences, qui entraînerait une dévalorisation des diplômes.
- Les spécificités locales et régionales et le plurilinguisme suisse rendent plus difficile la mise en réseau des prestataires de formation ainsi que la reconnaissance des diplômes.

### Délimitation

La question de la reconnaissance des consécrationes par toutes les Églises n'est pas traitée dans le champ d'action Formation et professions.

### Ziel 3: Zeitgemässe Bildungsangebote und Berufsbilder entwickeln

In der Zusammenarbeit werden neue zeitgemässe Bildungsangebote für eine säkularer werdende Gesellschaft entwickelt, unter Berücksichtigung der durch den Digitalisierungsschub neu eingerichteten Formate.

#### Sachverhalt

Die Kirchen stehen vor der Herausforderung (die sich mit der Covid-19-Pandemie noch verschärft hat) zeitgemässe formale und non-formale Kurse, Lehrgänge und Ausbildungen anzubieten, die den Erwartungen der Kirchenmitgliedern, der Gesellschaft, der Auszubildenden und der Kirche als Arbeitgeberin gerecht werden. In diesem Zusammenhang sollte das Handlungsfeld Bildung und Berufe ein bevorzugter Ort für die Diskussion und Reflexion über die pluralen Berufsbilder und Arbeitsanforderungen von heute und morgen sowie über die daraus abzuleitenden Bildungsangebote sein. Das Handlungsfeld sollte auch eruieren, wo diese Diskussion und diese Reflexion in Zukunft geführt werden können.

#### Chancen und Herausforderungen

Mit diesem Ziel sind folgende Chancen verbunden:

- Zeitgemässe Bildungsangebote erreichen ein grösseres Zielpublikum.
- Zeitgemässe formale Bildungsgänge unterstützen die Nachwuchsförderung.
- Somit kann den Kirchen gut ausgebildetes Personal zur Verfügung gestellt werden, das den Erwartungen der Kirchenmitgliedern und der Gesellschaft gerecht wird.
- Die Ausbildungsgänge zum Pfarramt könnten in Abstimmung der von den theologischen Fakultäten und den Kirchen vermittelten Inhalten überprüft, gegebenenfalls harmonisiert und deren Anschlussfähigkeit gewährleistet werden.
- Die kirchlichen Berufe und Ämter hinsichtlich ihrer Relevanz für die Mission unserer Kirchen überprüfen

Folgende Risiken müssen minimiert werden:

- Die lokalen und regionalen Spezifitäten sowie die Schweizer Mehrsprachigkeit dürfen die gemeinsame Erarbeitung neuer Bildungsangebote nicht erschweren.
- Die Digitalisierung von Bildungsangeboten darf das Lernen in und an der Gruppe nicht aufgeben.

### Objectif 3 : Développer des offres de formation et des profils professionnels contemporains

Dans le cadre de la collaboration, de nouvelles offres de formation contemporaines et adaptées à une société de plus en plus sécularisée seront développées en tenant compte des nouveaux formats issus des avancées de la numérisation.

#### Contexte

Les Églises sont confrontées au défi, devenu encore plus aigu avec la pandémie de Covid-19, de proposer des cours, des formations et des cursus formels et non formels qui répondent aux attentes des membres des Églises, de la société, des personnes en formation ainsi que de l'Église en tant qu'employeuse. Dans ce contexte, le champ d'action Formation et professions devrait être un lieu privilégié de discussion et de réflexion sur les profils professionnels pluriels et exigences de travail actuelles et futures ainsi que sur les offres de formation qui en découlent. Le champ d'action devrait également identifier où cette discussion et cette réflexion se feront à l'avenir.

#### Perspectives et défis

Cet objectif présente les opportunités suivantes :

- Les offres de formation contemporaines atteignent un public cible plus large.
- Les filières de formation formelle modernes soutiennent l'encouragement de la relève.
- Les Églises peuvent ainsi disposer d'un personnel bien formé qui répond aux attentes de leurs membres et de la société.
- Les cursus de formation au ministère pastoral pourraient être revus et, le cas échéant, harmonisés, en accord avec les contenus dispensés par les facultés de théologie et les Églises, en garantissant leur connectivité.
- Évaluer les métiers d'Église et les ministères du point de vue de leur pertinence dans les missions de nos Églises

Il conviendra de minimaliser les risques suivants :

- Les spécificités locales et régionales et le plurilinguisme suisse ne doivent pas compliquer l'élaboration en commun de nouvelles offres de formation.
- La numérisation des offres de formation ne doit pas entraîner l'abandon de l'apprentissage en groupe et avec le groupe.

#### Ziel 4: Nachwuchs fördern

Die Arbeiten im Handlungsfeld führen zu einer gesamtschweizerischen Nachwuchsförderung, die Werbung für kirchliche Berufe und für die Kirche als Arbeitgeberin anbietet. Diese Dienstleistung an die Mitgliedkirchen soll garantieren, dass die kirchlichen Aufgaben auch in Zukunft professionell wahrgenommen werden können.

#### Sachverhalt

Nachwuchsmangel betrifft alle kirchlichen Berufe. Kirche als Arbeitgeber scheint generell wenig attraktiv zu sein. Die Nachwuchsförderung Theologiestudium und Pfarramt wird von der Werbekommission Theologiestudium WEKOT verantwortet ([www.bildungkirche.ch/innovation/nachwuchsforderung](http://www.bildungkirche.ch/innovation/nachwuchsforderung)).

Verschiedene Mitgliedkirchen haben in den letzten Jahren Initiativen ergriffen, um für die Kirche als Arbeitgeber zu werben. Darüber hinaus müsste die Nachwuchsförderung auf die Westschweiz ausgeweitet werden, um allen Mitgliedkirchen eine entsprechende Dienstleistung zur Verfügung zu stellen. Das Handlungsfeld Bildung und Berufe könnte eine gesamtschweizerische Nachwuchsförderung konturieren und abklären, wo diese ökumenisch stattfinden muss.

#### Letzte Beschlüsse

2018 haben zwei sogenannte Networking-Treffen mit Vertretern und Vertreterinnen verschiedener kirchlicher Berufe stattgefunden, um sich über eine mögliche Ausweitung der Nachwuchsförderung auf weitere kirchliche Berufe Gedanken zu machen. Dabei stand die Frage im Raum, welche Gremien die Arbeiten zur Nachwuchsförderung aller kirchlichen Berufe zukünftig weiterführen können. Abklärungen haben ergeben, dass nicht so sehr einzelne Berufsgruppenorganisationen (z.B. Diakonie) dafür geeignet sind, sondern dass die Arbeiten passenderweise in einem Handlungsfeld Bildung und Berufe untergebracht werden könnten.

#### Chancen und Herausforderungen

Mit diesem Ziel sind folgende Chancen verbunden:

- Mit einer breiten Nachwuchsförderung sollen kirchliche Berufe und Aufgaben gesichert und ausgebaut werden, insbesondere indem nicht Ordinierte in ihrem Engagement gestärkt werden.
- Mit einer gesamtschweizerischen Nachwuchsförderung wird den Mitgliedkirchen eine Dienstleistung zur Verfügung gestellt, die sie selber nur teilweise und verhältnismässig mit höheren Kosten verbunden leisten könnten.
- Eine gesamtschweizerische Nachwuchsförderung evaluiert, was die Nachwuchsförderung der WEKOT bereits leistet, und prüft, ob eine Ausweitung auf die Ebene der Mitgliedkirchen und auf weitere kirchliche Berufe sinnvoll ist.

Folgende Risiken müssen minimiert werden:

- Eine gesamtschweizerische Nachwuchsförderung birgt das Risiko, dass die Mitgliedkirchen die Nachwuchssorge einer Fachstelle oder einem Fachgremium abgeben. Die besten Werber und Werberinnen für die Kirche als Tätigkeitsfeld werden immer die heutigen Mitarbeitenden sein.
- Die Nachwuchsförderung bedingt eine klare Sicht über die Berufsprofile, die in Zukunft in den Kirchen gesucht werden. Es besteht das Risiko, dass unklare Berufsprofile die Nachwuchsförderung verhindern.

#### Objectif 4 : Encourager la relève

Les travaux dans le champ d'action conduisent à un encouragement de la relève au plan suisse proposant une promotion des métiers d'Église et de l'Église en tant qu'employeuse. Cette prestation aux Églises membres doit garantir que les tâches ecclésiales pourront continuer à être assumées avec professionnalisme à l'avenir.

**Contexte :** Tous les métiers d'Église sont concernés par le problème du manque de relève. En tant qu'employeuse, l'Église semble peu attrayante. L'encouragement de la relève pour les études de théologie et le ministère pastoral est assuré par la commission de promotion des études de théologie WEKOT ([www.bildungkirche.ch/innovation/nachwuchsforderung](http://www.bildungkirche.ch/innovation/nachwuchsforderung)).

Ces dernières années, différentes Églises membres ont pris des initiatives visant à promouvoir l'Église en tant qu'employeuse. Il conviendrait également d'élargir l'encouragement de la relève à la Suisse romande, afin que toutes les Églises membres puissent disposer d'une prestation correspondante. Le champ d'action Formation et professions pourrait esquisser les contours d'une promotion de la relève à l'échelle suisse, et déterminer où celle-ci doit se faire de manière œcuménique.

#### Dernières décisions

En 2018, deux rencontres dites de «networking» avec des représentantes et représentants de différentes professions ecclésiales ont eu lieu dans le but d'engager une réflexion sur un possible élargissement de l'encouragement de la relève à d'autres métiers d'Église. Une question qui s'est notamment posée est de savoir quels organes pourraient poursuivre les travaux sur l'encouragement de la relève dans tous les métiers d'Église. Des analyses ont montré que des organisations de groupes professionnels distinctes (p. ex. diaconie) ne seraient pas forcément les mieux à même d'assumer cette tâche et qu'il serait préférable de confier celle-ci à un champ d'action Formation et professions.

#### Perspectives et défis

Cet objectif présente les opportunités suivantes :

- Une promotion élargie de la relève doit contribuer à soutenir et à développer les professions et les tâches ecclésiales, notamment en renforçant les laïcs dans leur engagement.
- Une promotion de la relève à l'échelle suisse permet aux Églises membres de bénéficier d'une prestation qu'elles ne pourraient que partiellement fournir elles-mêmes et dont les coûts seraient comparativement plus élevés.
- Une promotion de la relève à l'échelle suisse évalue ce que fait déjà l'encouragement de la relève assuré par la WEKOT et examine l'opportunité d'une extension au niveau des Églises membres et à d'autres métiers d'Église.

Il conviendra de minimaliser les risques suivants :

- Une promotion de la relève à l'échelle suisse comporte le risque que les Églises membres cèdent cette tâche à un service ou à un organe spécialisé. Or les personnes les mieux à même de promouvoir l'Église comme domaine d'activité seront toujours les collaboratrices et collaborateurs en place.
- La promotion de la relève requiert une vision claire des profils professionnels qui seront recherchés à l'avenir au sein des Églises. Des profils professionnels peu clairs risquent d'empêcher la promotion de la relève.

#### Weitere relevante Unterlagen

- **«Handlungsfeld Bildung – Machbarkeitsprüfung»** (Juli 2019): Abschlussbericht der temporären Arbeitsgruppe Handlungsfeld Bildung, die der Rat 2018 zur Vorbereitung und Klärung eines möglichen Handlungsfeldes «Bildung» eingesetzt hatte. Diese hat die Bündelungsbedürfnisse im Bereich Bildung abgeschätzt und zuhanden des Rates eine Empfehlung zusammengestellt. Nebst dem Bericht liegt auch eine umfassende Zusammenstellung aller kirchlichen Bildungsangebote und -gremien vor. Das vorliegende Mandat baut auf diesem Bericht auf.
- **Mandat der Arbeitsgruppe Bildungsforum der EKS**: Die Arbeitsgruppe Bildungsforum beschäftigt sich mit der religiösen Bildung von Kindern und Jugendlichen an den Lernorten Schule und Kirche. Unter anderem erstattet die AG Bildungsforum dem Rat jährlich Bericht zu aktuellen bildungspolitischen Positionierungen und Entwicklungen im Themenfeld innerhalb von Kirche, Schule und Gesellschaft. Das Mandat muss jährlich vom Rat EKS verlängert werden.
- **Broschüre «Kirche mit Corona»** (Juni 2021): Der Abschnitt 3.7 Bildung stellt kurz dar, welche zusätzlichen Herausforderungen durch die Covid-19-Pandemie im Bildungsbereich aufgetreten sind. Status: vom Rat EKS zuhanden der Synode verabschiedet, in Synode nicht behandelt.
- **Bildung für Zukunft. Bildungshandeln evangelischer Kirchen in Süd-, Mittel- und Osteuropa – Eine Studie der Regionalgruppe Südosteuropa der Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa** (2018): Ziel der Studie, die von der Vollversammlung der GEKE 2018 in Basel entgegengenommen wurde, ist die Sensibilisierung für das vielfältige Bildungshandeln der Kirchen der Regionalgruppe. Damit verknüpft sich die Frage, was unter evangelischem Bildungshandeln zu verstehen ist und welche Funktion ihm in den unterschiedlichen Bildungsräumen bei der Weiterentwicklung der evangelischen Kirchen Europas zukommt. In der Studie werden auch Überlegungen entwickelt, wie evangelisches Bildungshandeln in Zukunft zu gestalten ist.
- **Religiöse Bildung angesichts von Konfessionslosigkeit. Aufgaben und Chancen** (EKD, 2020): Der Grundlagentext der Kammer der EKD für Bildung und Erziehung, Kinder und Jugend widmet sich der Frage, ob und wozu Konfessionslosigkeit kirchliche Bildungsverantwortung herausfordert. Im Mittelpunkt der Überlegungen stehen Aufgaben und Chancen religiöser Bildung und kirchlichen Handelns in einem zusehends von Konfessionslosigkeit geprägten Kontext.

#### Autres documents pertinents

- **« Handlungsfeld Bildung – Machbarkeitsprüfung »** (juillet 2019) : rapport final du groupe de travail temporaire Champ d'action Formation institué par le Conseil en 2018 pour préparer et clarifier la mise en place d'un éventuel champ d'action « Formation ». Le groupe de travail a évalué les besoins de mutualisation dans le domaine de la formation et formulé des recommandations à l'intention du Conseil. Outre le rapport proprement dit, le document renferme aussi une présentation complète des offres et des structures de la formation ecclésiale. Le présent mandat se base sur ce rapport.
- **Mandat du groupe de travail Forum pour l'éducation de l'EERS** : le groupe de travail « Forum pour l'éducation » s'occupe de l'éducation religieuse des enfants et des jeunes dans les lieux d'apprentissage que sont l'école et l'Église. Il fait rapport annuellement au Conseil de l'EERS sur les positions actuelles en matière de politique de formation et sur les développements dans le domaine de l'éducation au sein de l'Église, de l'école et de la société. Le mandat doit être prolongé chaque année par le Conseil de l'EERS.
- **Brochure « Église et coronavirus »** (juin 2021): la partie 3.7 Formation présente brièvement les nouveaux défis auxquels le secteur de l'éducation a été confronté en raison de la pandémie de Covid-19. Statut : adopté à l'intention du Synode par le Conseil de l'EERS, pas traité par le Synode.
- **Une formation pour l'avenir. L'action éducative des Eglises protestantes en Europe centrale, du Sud et de l'Est – Une étude du Groupe régional d'Europe du Sud-Est de la Communion d'Eglises protestantes en Europe** (2018) : Cette étude, approuvée par l'Assemblée générale de la CEPE de 2018 à Bâle, vise à sensibiliser aux multiples aspects de l'action éducative au sein des Églises du Groupe régional. Ce qui soulève également la question de savoir ce qu'il convient d'entendre par action éducative protestante et quelle fonction doit lui être attribuée dans les divers espaces de formation dans le cadre du développement ultérieur des Églises protestantes d'Europe. L'étude élabore également des réflexions sur la manière de structurer l'action éducative protestante pour les temps à venir.
- **Religiöse Bildung angesichts von Konfessionslosigkeit. Aufgaben und Chancen** (EKD, 2020) : Le texte de référence de la chambre de l'éducation, de la formation, des enfants et des jeunes de l'EKD (Kammer der EKD für Bildung und Erziehung, Kinder und Jugend) se penche sur la question de savoir si et pourquoi l'absence de confession religieuse pose un défi aux responsables de la formation. Les réflexions mettent l'accent sur les tâches et les opportunités de la formation religieuse et de l'action ecclésiale dans un contexte de plus en plus marqué par l'absence de confession.

### III. Formales, Organisation und Prozess

Die strategischen Ausschüsse verfügen über die nachfolgend genannten Kompetenzen und Verantwortlichkeiten:

Formale Auftragsbestimmung / erwartete Ergebnisse	<p>Dem strategischen Ausschuss obliegen die folgenden Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Die strategischen Ausschüsse erarbeiten strategische Grundlagen für das Handlungsfeld und arbeiten auf der Basis ihres Mandats und im Rahmen des im Mandat festgelegten Budgets.</li> <li>– Die strategischen Ausschüsse beraten und priorisieren ihre strategischen Vorschläge zuhanden des Rates.</li> </ul> <p>Für den vorliegenden Fall bedeutet das konkret: Der strategische Ausschuss bearbeitet die gemeinsam mit dem Rat priorisierten Zielsetzungen (siehe oben) und erarbeitet hierfür Lösungsvorschläge. Diese Lösungsvorschläge übergibt er dem Rat in Form von Empfehlungen und unterbreitet ihm hierfür Bericht und Antrag. Dieser Bericht und Antrag enthält u.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Empfehlungen, wie die genannten Zielsetzungen erreicht werden können (inkl. Benennung von Chancen und Risiken),</li> <li>– Adressierung der entsprechenden Empfehlungen – sei es an den Rat EKS sowie ggf. (über den Rat EKS) an weitere Akteurinnen und Akteure im Schweizerischen Protestantismus,</li> <li>– einen Vorgehensvorschlag für die Priorisierung und Umsetzung der formulierten Empfehlungen.</li> </ul>
Leitung / Konstituierung	<p>Der Rat bestimmt ein zuständiges Mitglied für den strategischen Ausschuss. Der Ausschuss wird vom Ratsmitglied geleitet. Das Ratsmitglied berichtet regelmässig im Rat über den Stand der Arbeiten. Darüber hinaus konstituiert sich der strategische Ausschuss im Rahmen der Vorgaben der Verordnung selbst.</p>
Zusammensetzung	<p>Ein strategischer Ausschuss besteht aus maximal zwölf Mitgliedern, ihm gehören Kirchenleitungsmitglieder, Synodale der EKS sowie Fachexpertinnen und –experten an. Bei der Zusammensetzung des Gremiums trägt der Rat den Kriterien wie Fachexpertise, Verbindung zur Synode und zu den Mitgliedkirchen, Geschlecht, Sprachregionen, geographischen Regionen Rechnung.</p>
Sitzungsrhythmus und -organisation	<p>Ein Strategischer Ausschuss tagt in der Regel zwei bis vier Mal pro Jahr im Plenum. Bei Bedarf kann er weitere Sitzungen in Subgruppen abhalten.</p>
Budgetrahmen	<p>Die Mitglieder des strategischen Ausschusses werden gemäss Bestimmungen des Spesenreglements EKS entschädigt. Der strategische Ausschuss kann dem Rat externe Expertisen und Studien beantragen.</p>
Fachliche und administrative Unterstützung	<p>Die Leitung des Ausschusses wird von der Geschäftsstelle fachlich und administrativ unterstützt.</p>

### III. Aspects formels, organisation et processus

Les comités stratégiques ont les compétences et responsabilités suivantes :

Définition formelle du mandat / résultats attendus	<p>Les comités stratégiques assument les tâches suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Les comités stratégiques élaborent des bases stratégiques pour le champ d'action et travaillent sur la base de leur mandat et dans le cadre du budget fixé pour ledit mandat.</li> <li>– Les comités stratégiques discutent de leurs propositions stratégiques et établissent des priorités à l'intention du Conseil.</li> </ul> <p>Dans le cas présent, les conséquences concrètes sont les suivantes : le comité stratégique traite les objectifs prioritaires fixés conjointement avec le Conseil (p. 2-3) et élabore sur cette base des propositions de solutions. Il remet celles-ci au Conseil sous la forme de recommandations, et lui présente à cet effet un rapport et une proposition. Ce rapport et la proposition comprennent notamment</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– des recommandations sur la façon d'atteindre les objectifs mentionnés (avec indication des chances et des risques),</li> <li>– les destinataires des recommandations en question, à savoir le Conseil de l'EERS ou, le cas échéant, d'autres acteurs du protestantisme suisse (par l'intermédiaire du Conseil de l'EERS),</li> <li>– une proposition de procédure pour l'établissement des priorités et la mise en œuvre des recommandations formulées.</li> </ul>
Direction / constitution	<p>Le Conseil désigne un membre responsable du comité stratégique. Le comité est dirigé par ce membre du Conseil, qui informe régulièrement le Conseil sur l'avancement des travaux. Pour le reste, le comité stratégique se constitue lui-même dans le cadre des prescriptions de l'ordonnance.</p>
Composition	<p>Un comité stratégique est composé de 12 membres au maximum – membres de directions des Églises, délégué-es au Synode de l'EERS et spécialistes. Lors de la composition de cet organe, le Conseil tient compte de critères tels que l'expertise, le lien avec le Synode et les Églises membres, le sexe, la région linguistique, la région géographique.</p>
Rythme et organisation des séances	<p>Un comité stratégique siège en principe deux à quatre fois par année en plénum. Au besoin, il peut tenir des séances supplémentaires en sous-groupes.</p>
Cadre budgétaire	<p>Les membres du comité stratégique sont indemnisés conformément au règlement de l'EERS sur le remboursement des frais. Le comité stratégique peut proposer au Conseil la réalisation d'expertises et d'études externes.</p>
Soutien spécialisé et administratif	<p>La direction du comité est soutenue par la chancellerie sur le plan spécialisé et administratif.</p>



Zeitrahmen	<p>Das vorliegende Mandat wird für eine Zeitdauer von max. 4 Jahren nach Synodebeschluss erlassen, d.h. es gilt bis max. Juni 2025. Innerhalb dieser Frist ist die Arbeit des strategischen Ausschusses wie folgt zu strukturieren:</p> <p>i. Einstieg: <span style="float: right;">max. ½ Jahr / 1-2 Sitzungen</span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Festlegung Arbeitsorganisation</li> <li>- Konstituierung</li> <li>- Priorisierungen/Arbeitsplan</li> <li>- Festlegung Verfahren / Methodik</li> <li>- Bereinigung Mandat mit Rat</li> </ul> <p><i>Abschluss Einstiegsphase: bis Mitte 2022</i></p> <p>ii. Erarbeitung: <span style="float: right;">1,5 bis 2 Jahre / 6-8 Sitzungen</span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inhaltliche Auftragsausführung gemäss Mandat</li> </ul> <p><i>Abschluss Erarbeitungsphase: bis Mitte 2024</i></p> <p>iii. Abschluss: <span style="float: right;">max. ½ Jahr / 1-2 Sitzungen</span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufbereitung Ergebnisse</li> <li>- Verschriftlichung Berichterstattung, Übergabe an Rat</li> </ul> <p><i>Abschluss: bis Ende 2024</i></p>
Kommunikation / Berichterstattung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Ratsmitglied berichtet regelmässig im Rat über den Stand der Arbeiten und bringt Vorschläge des Strategischen Ausschusses in den Rat ein.</li> <li>- Der strategische Ausschuss erstellt nach max. 1,5 Jahren einen Zwischenbericht und zum Schluss der Mandatsdauer einen Abschlussbericht gemäss Angaben in «Formale Auftragsbestimmung / erwartete Ergebnisse».</li> </ul>

Calendrier	<p>Le présent mandat est attribué pour une durée maximale de quatre ans, il est donc valable au maximum jusqu'au 30 juillet 2025. Pendant cette période, le travail du comité stratégique est à structurer comme suit:</p> <p>i Introduction : <span style="float: right;">max. six mois / 1-2 séances</span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- définition de l'organisation du travail</li> <li>- constitution</li> <li>- fixation des priorités/du plan de travail</li> <li>- établissement de la procédure / méthodologie</li> <li>- mise au point du mandat avec le Conseil</li> </ul> <p><i>Clôture phase d'introduction : fin juin 2022</i></p> <p>ii. Elaboration : <span style="float: right;">2 à 2,5 ans / 6-8 séances</span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exécution du mandat sur le plan du contenu conformément au mandat</li> </ul> <p><i>Clôture phase d'élaboration : fin juin 2024</i></p> <p>iii. Achèvement : <span style="float: right;">max. six mois / 1-2 séances</span></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Traitement des résultats</li> <li>- Rédaction du rapport, remise au Conseil</li> </ul> <p><i>Fin du projet : décembre 2024</i></p>
Communication / comptes-rendus	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le membre du Conseil informe régulièrement le Conseil sur l'avancement des travaux et lui soumet les propositions du comité stratégique.</li> <li>- Le comité stratégique établit un rapport intermédiaire après un an et demi au plus tard ainsi qu'un rapport final au terme du mandat, conformément aux indications fournies sous le point « Définition formelle du mandat / résultats attendus ».</li> </ul>