

Judith Könemann

Bildung tut gut

Zur Bedeutung der Mitarbeiterfortbildung

Dass Erwachsenenbildung – auch die kirchliche – nicht mehr ohne professionell explizit für diesen Bereich geschultes Personal auskommt, kommt einer Binsenwahrheit nahe. Und doch schien es über lange Zeit so, als würde für die Durchführung erwachsenenbildnerischer Veranstaltungen ausschließlich fachliches Knowhow im jeweiligen Studienfeld ausreichen. Das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer qualifizierten Aus- und Fortbildung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in der katholischen Erwachsenenbildung in den Bereichen Didaktik erwachsenenbildnerischer Veranstaltungen und vor allem im Bereich der Gruppenleitungskompetenz, dem Kern erwachsenenbildnerischen Handelns, wuchs eher langsam. Dies hängt nicht zuletzt mit der recht späten Etablierung (in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts) katholischer Erwachsenenbildung zusammen. Mit der Gründung von Akademien, staatlich anerkannten Heimvolkshochschulen in kirchlicher Trägerschaft und anderen Formen der Trägerschaft positionierte sich die kirchliche Erwachsenenbildung in den gesellschaftlichen Strukturen der allgemeinen Erwachsenenbildung. Die in den 60er Jahren beginnende Professionalisierungsdebatte trug ihr Übriges zur Notwendigkeit einer deutlichen Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Feld der kirchlichen Erwachsenenbildung bei.

Die Gründungs- und Etablierungszeiten sind längst vorüber, mittlerweile ist die erwachsenenbildnerische Qualifikation der Mitarbeiter/innen in Einrichtungen katholischer Erwachsenenbildung selbstverständlich und der Professionalitätsanspruch wird viel-

fach gedeckt. Die Teilnahme von Erwachsenenbildnern in kirchlichen Bildungseinrichtungen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist heute selbstverständlicher Bestandteil des beruflichen Selbstverständnisses, nicht selten werden aufwendige langfristige Weiterbildungsveranstaltungen besucht. Zudem haben nicht wenige Einrichtungen ihrerseits inzwischen einen Schwerpunkt in Angeboten der Fortbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kirchlichen und im kirchlich-pädagogischen Feld ausgebildet, indem auch langfristige Fortbildungsangebote wie beispielsweise Supervisionsausbildungen mit Anerkennung eines Dachverbandes angeboten werden. In Zeiten eines hohen Anspruchs auf Professionalität wird mit solchen Angeboten zudem vielfach auch auf Klientel aus dem nicht-kirchlichen Feld abgezielt. Steigende Professionalisierungsstandards haben nicht zuletzt dazu beigetragen, die kirchlicherseits angebotenen Fort- und Weiterbildungen von dem Geruch des kirchlich »Hausgemachten« zu befreien.

Große Vielfalt

Fort- und Weiterbildung in der kirchlichen Erwachsenenbildung muss den Ansprüchen der großen Vielfalt und Vielfältigkeit im innerkirchlichen erwachsenenbildnerischen Feld genügen. Dies reicht dabei von religiös-spiritueller Bildung, fachlich-theologischer Bildung, beruflicher Bildung bis hin zur Fort- und Weiterbildung kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Pastoral, der diözesanen und überdiözesanen Fortbildungsarbeit etc. Ganz unterschiedliche Grundqualifikationen (in der Regel

theologische, geisteswissenschaftliche, aber zunehmend auch betriebswirtschaftliche und naturwissenschaftliche Qualifikationen) der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kommen dabei zum Tragen und sind in der Lage, die Vielfältigkeit der Bildungsarbeit zu gewährleisten. Ein verbindendes Element erwachsenenbildnerischer Fort- und Weiterbildung ist – neben der jeweils fachspezifisch notwendigen Fortbildung zu Aufrechterhaltung des individuellen Wissensbestandes – der Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen, die die spezifischen Kompetenzen zur Planung und Durchführung einer erwachsenenbildnerischen Veranstaltung ermöglichen. Dieser Bedarf besteht in den Kompetenzen der Konzeptionierung und Durchführung didaktischer Standards genügender Veranstaltungen und in den Kompetenzen des Umgangs mit und der Leitung von Gruppen. Hier bedarf es der Kompetenz, eine Veranstaltung didaktisch zu planen und sie entsprechend zielorientiert durchzuführen, wozu Veranstaltungen zur Projektplanung dienen. Des Weiteren muss der Erwachsenenbildner bzw. die Erwachsenenbildnerin in der Lage sein, mit Gruppen, ihren jeweiligen individuellen Persönlichkeiten, den unterschiedlichen Erwartungen von Teilnehmenden, den Konflikten in einer Gruppe etc. umzugehen. Viele Weiterbildungsmaßnahmen greifen dazu auf Ansätze der Sozialpsychologie zurück, wie z.B. der themenzentrierten Interaktion mit ihrer Betonung der Balance von Thema, Individuum und Gruppe oder der Gruppendynamik und ihrer Zielperspektive der Erweiterung von Selbst- und Fremdwahrnehmung. Dabei werden Weiterbildungsmaßnahmen, die diese Kom-

petenzen fördern, sowohl innerkirchlich, vielfach jedoch auch im außerkirchlichen Feld angeboten.

Ein spezifisches Feld der Weiterbildung liegt im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung. Dies hängt nicht zuletzt mit der konzeptionellen Grundlegung religiös-theologischer Erwachsenenbildung zusammen, die neben der Vermittlung von (Glaubens-)Wissen die Orientierung am Subjekt sowie die Befähigung zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung ihrer Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Mittelpunkt gestellt hat. Entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen zielen hier vielfach auf den Bereich der Persönlichkeitsbildung ab, womit den Ansprüchen der konzeptionellen Grundlegung Rechnung getragen wird. Dies schließt allerdings immer auch die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der eigenen Person ein.

Zunehmende Erweiterung

Neben der klassischen Erwachsenenbildung, wie sie in Akademien, Heimvolkshochschulen und im Gemeindebereich stattfindet, zählt auch die Erwachsenenbildung als explizite berufliche Fort- und Weiterbildung kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wie sie z.B. von der Fortbildungsakademie des Deutschen Caritasverbandes angeführt werden kann, zum großen Feld kirchlicher Erwachsenenbildung. Allerdings setzen auch immer mehr klassische Erwachsenenbildungseinrichtungen auf Ausbildungsmaßnahmen (z.B. die Akademie Klausenhof) bzw. auf die Fort- und Weiterbildung von Multiplikatoren und -torinnen, so dass an manchen Stellen die Grenzen verschwimmen. Diese unterschiedlichen Schwerpunkte der einzelnen Einrichtungen verändern jedoch nicht den Bedarf der genannten Kompetenzen zur Konzeptionierung und Durchführung von Veranstaltungen.

Allerdings erfährt das Spektrum der Fort- und Weiterbildung für kirchliche Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner in den letzten Jahren auch eine zunehmende Erweite-

rung. Angesichts immer komplexer werdender Zusammenhänge im Bildungsbereich und auch angesichts eines zunehmenden ökonomischen Drucks, dem Einrichtungen kirchlicher Erwachsenenbildung und der beruflichen Fort- und Weiterbildung ausgesetzt sind, steigt der Bedarf an Maßnahmen im Bereich des Bildungsmanagements auch für Erwachsenenbildner. So gilt es, Veranstaltungen nicht nur inhaltlich qualitativ hochstehend zu planen, sondern auch ökonomisch sinnvoll, das heißt im besten Falle gewinnmaximierend zu planen und durchzuführen. Die gesellschaftliche Einbettung kirchlicher Erwachsenenbildung zeitigt auch einen steigenden Bedarf in der Auseinandersetzung mit Themen wie z.B. demografischen Veränderungen oder im Feld der Auseinandersetzungen um ethisches Handeln. So führt beispielsweise die KBE seit geraumer Zeit groß angelegte Projekte zur Bildung im Alter als auch im Bereich des ethischen Lernens durch. Nicht zuletzt erfährt auch in der kirchlichen Erwachsenenbildung der europäische Gedanke in den letzten Jahren eine zunehmend hohe Bedeutung. Kompetenzen im Bereich der internationalen Zusammenarbeit, die weit über reine Sprachkompetenzen hinausgehen und vielmehr Weiterbildung im Feld des interkulturellen Lernens benötigen, sind hier gefragt.

Professionalisierung

Die Möglichkeiten der Professionalisierung von Mitarbeiter/innen in der Erwachsenenbildung sind inzwischen weit fortgeschritten und tragen vielen neuen An- und Herausforderungen Rechnung. Allerdings ist es bis heute nicht gelungen, den Beruf der Erwachsenenbildnerin bzw. des Erwachsenenbildners in Deutschland auch mit einer entsprechend qualifizierten und staatlich anerkannten Zusatzausbildung zu etablieren. Ansätze zu einer Verwirklichung für das Feld der kirchlichen Erwachsenenbildung seitens der KBE führten leider nicht zu dem gewünschten Erfolg. Eine staatliche Anerkennung als Erwachsenenbildner / Erwachsenenbildnerin – wie sie in der Schweiz als eidgenössische Anerkennung existiert – trüge nicht nur zum Ansehen dieses Berufes, sondern vielmehr zu einer weiteren Professionalisierung des Berufsbildes sowie zur Qualitätssteigerung erwachsenbildnerischen Arbeitens im nicht kirchlichen wie im kirchlichen Feld bei. Hier liegt ein deutlicher Handlungsbedarf, bei dem vom kleinen Nachbarland nur gelernt werden kann.

Judith Könemann leitet das Schweizerische Pastoralsoziologische Institut.

50 Jahre KBE

Und was die Professionalität der Erwachsenenbildung betrifft, schätze ich die KBE als eine Institution, die den fachlichen Diskurs vorantreibt und Anforderungen für die Zukunft formuliert und pointiert. Dabei verliert sie die Bedürfnisse und Ängste der Menschen nicht aus den Augen und trägt zu ihrer Orientierung bei. Sei dies nun in Zusammenhang mit dem Imperativ des lebenslangen Lernens und dem Anspruch einer ganzheitlichen Persönlichkeitsbildung oder bei der Auseinandersetzung mit Fragen des demografischen Wandels unserer Gesellschaft und der Initiierung intergenerativer Lernprozesse. Bei allem hat die KBE stets die Weiterentwicklung einer solidarischen, lebensfreundlichen Gesellschaft im Blick. Das verbindet uns und lässt mich auf eine weitere gute Zusammenarbeit hoffen.



Theo W. Länge, Bundesgeschäftsführer Arbeit und Leben DGB/VHS